NASZ ŚWIAT

PAŹDZIERNIK

1937 ROK



ORGAN
ZRZESZENIA PRACOWNIKÓW BANKU POLSKIEGO

WSPÓŁPRACOWNICY I KORESPONDENCI „NASZEGO ŚWIATA"

z Warszawy — kol. Bryja Wincenty
„ Czerwiński Bolesław
„ Kostowski Marek mgr
„ Mucho Juliusz
„ Nehring Edward
„ Roguski Eugeniusz
„ Safuta Marian mgr
„ Seidler Roman
„ Wasyluk Kazimierz
„ Baranowicz — „ Olszewski Roman
„ Białegostoku — „ Janecki Roman
„ Bielska n/Sl. — „ Popławski Eugeniusz
„ Brześcia n/B. — „ Żukowski Marian
„ Chojnic — „ Sowa Władysław
„ Chorzowa — „ Hałatek Roman
„ Częstochowy — „ Gembarzewski Ludomir
„ Gniezna — „ Aperliński Piotr
„ Grodna — Zarząd Koła
„ Grudziądza — „ Florek Michał
„ Inowrocławia — kol. Poprzęcki Lech
„ Kalisza — „ Schwartz Jerzy
„ Katowic — „ Konogrodzki Stanisław
„ Kielc — „ Jabłoński Oktawiusz
„ Leszna — „ Kędzierski Leopold mgr.
„ Lidzbarka — Zarząd Koła
„ Lublina — „ Czerniewicz Olgierd
„ Owczarek Józef

„ Łomży — kol. Muszyński Wiesław
z Łodzi — „ Bieleś Czesław
„ Chwiałkowski Ignacy
„ Lipnicki Kazimierz
„ Stera Stanisław
„ Łucka — „ Jedliczka Mieczysław
„ Nowego Sącza — „ Krakowski Zbigniew
„ Ostrowa — „ Zakrzewski Zbigniew mgr
„ Piotrkowa — „ Wendorff Wiktor
„ Płocka — Zarząd Koła
„ Poznania — kol. Bentkowski Stefan
„ Przemyśla — „ Pohlman Witold
„ Radomia — „ Kopczyński Kazimierz
„ Równego — „ Wiewiorowski Tadeusz
„ Rzeszowa — Zarząd Koła
„ Siedlec — „ Wolski Wacław
„ Sosnowca — „ Jakubowski Stefan
„ Stanisławowa — „ Ciszyński Józef
„ Tarnowa — „ Partyka Władysław
„ Tczewa — „ Bielecki Wacław
„ Tomaszowa Maz. — „ Czerny Władysław
„ Torunia — „ Butrymowicz Juliusz
„ Wilna — „ Kowalczyk Piotr
„ Włocławka — „ Majeranowski Roman
„ Zamościa — „ Kietliński Czesław
„ Koła Emerytów — „ Gawroński Michał
„ Kozarski Konstanty
„ Wołowski Marian

Niezależnie od pozyskania współpracy ze strony wyżej wymienionych Kolegów, Redakcja zwraca się do wszystkich Koleżanek i Kolegów, którzy pragnęliby pracować w „Naszym Świecie", o zgłoszenie się do Redakcji, w celu ustalenia charakteru i warunków współpracy.

WZYWAMY

Zarządy Kół Zrzeszenia w: Bydgoszczy, Drohobyczu, Gdańsku, Gdyni, Jaśle, Kołomyi, Krakowie, Lwowie, Suwałkach, Tarnopolu do delegowania współpracowników-korespondentów do Redakcji „Naszego Świata".

Nr. 4 Warszawa — Październik — 1937 Rok VIII

NASZ ŚWIAT

MIESIĘCZNIK

ORGAN ZRZESZENIA PRACOWNIKÓW BANKU POLSKIEGO

MARCIN ROLITA

GRANICE APOLITYCZNOŚCI NASZEGO ZRZESZENIA

Artykuł niniejszy zamieszczamy jako dyskusyjny.
Redakcja

Zgodność naszych postulatów z dobrze rozumianym interesem Rzeczypospolitej słusznie uznana została za zasadniczą podstawę wyraźnie już konkretyzującego się programu zawodowego naszego Zrzeszenia. Ale postawienie takiej zasady obowiązuje nas do jasnego uświadomienia sobie, co rozumiemy pod pojęciem interesu Rzeczypospolitej, co równoznaczne jest z określeniem naszego oblicza politycznego.

Podkreślając z całym naciskiem ten nasz obowiązek, zdaję sobie całkowicie sprawę z tego, że poszlibyśmy o wiele za daleko, gdybyśmy pokusili się o sformułowanie naszego własnego światopoglądu politycznego. Jako organizacja zawodowa nie mamy żadnego obowiązku tak czynić, byłoby to niepotrzebne rozpraszanie się, byłoby to zbędne dublowanie roli stronnictw politycznych. Musimy zdawać sobie sprawę z różnicy, jaka zachodzi między celami ruchów zawodowego i politycznego. Związek zawodowy grupuje określoną liczbę ludzi jednego fachu i dąży do zapewnienia im warunków sprzyjających ich pełnemu rozwojowi materialnemu i duchowemu; stronnictwo polityczne grupuje obywateli całego kraju jednakowych przekonań i dąży do wpływania na bieg spraw publicznych w dziedzinach interesujących ogół obywateli. Innymi słowy program związku zawodowego jest zawsze węższy i zawiera postulaty o charakterze bardziej lokalnym, program stronnictwa politycznego jest zawsze szerszy i zawiera postulaty o charakterze bardziej ogólnym, publicznym.

Tak więc organizacja zawodowa ma zasadniczo innego typu cele, niż stronnictwo polityczne i nigdy pierwsza z tych organizacji nie może być przybudówką drugiej. Ale z drugiej strony faktem jest, że realizacja postulatów zawodowych zależy w znacznym stopniu od tendencji politycznych, jakie w kraju w danej chwili obowiązują. Stąd też pewne kierunki polityczne sprzyjają realizacji danych postulatów zawodowych, a inne ją utrudniają.

Jest oczywiste, że związek zawodowy, który szczerze dąży do realizacji swych postulatów nie tylko może ale ma obowiązek współpracować z ruchem politycznym, który przejawia tendencje sprzyjające, musi natomiast zachować rezerwę wobec ugrupowań politycznych, przejawiających tendencje nieprzychylne. To są te praktyczne granice apolityczności ruchu zawodowego. Apolityczność jako dogmat bezwzględny byłaby dla ruchu zawodowego zgubną...

Zasada, którą powyżej sformułowałem, była obowiązująca dla naszego Zrzeszenia od początku jego istnienia, chociaż może nie uświadamialiśmy sobie tego. Z tego źródła wypływała dotychczasowa apolityczność naszego ruchu. Nie było bowiem ugrupowania politycznego, które by głosiło hasła w całości odpowiadające naszym postulatom zrzeszeniowym.

Ugrupowania polityczne prawicowe nie mogły pociągnąć naszej organizacji zawodowej do współdziałania, zbyt bowiem nieprzychylne jest ich ustosunkowanie się do zagadnień socjalnych, ubezpieczeń społecznych i ruchu zawodowego. Mimo atrakcyjności haseł narodowych głoszonych przez te ugrupowania nigdy nie mogliśmy jako organizacja zawodowa popierać ich, gdyż byłoby to równoznaczne z wyrzeczeniem się dążenia do wyzwolenia świata pracy z pęt, jakie na nim ciążą.

Co do kierunku socjalistycznego — to zdaje się — zawsze zdawaliśmy sobie sprawę z tego, że posiada on dwa oblicza: jako ruch zawodowy zmierzający do realizacji pewnych określonych postulatów i jako ideologia, głosząca hasła uspołecznienia warsztatów pracy. Jako ruch prowadzony w obronie interesów ludzi pracy, kierunek socjalistyczny cieszył się z naszej strony dużą sympatią; byłoby poważną niesprawiedliwością zapomnienie o tym, że ruch ten przyniósł sferom pracowniczym dużo realnych sukcesów. Ale jako ideologia — kierunek socjalistyczny nie odpowiadał naszemu Zrzeszeniu jako całości. Nasze dążenie do zdobycia własnego dachu nad głową, do zapewnienia pracownikom udziału w sprawiedliwym podziale zysków, do wytworzenia warunków twórczej współpracy na jak najszerszej platformie między pracownikami i pracodawcą — wszystko to daleko odbiega od doktryny socjalistycznej, ustosunkowanej krytycznie do własności prywatnej, głoszącej nieprzejednaną walkę klas, przeciwnej wszelkiej solidarności interesów pracy i kapitału. Również zawsze był nam obcy materialistyczny światopogląd socjalizmu, gdyż w ruchu naszym zauważyliśmy, że to było najbardziej wartościowe, co rodziło się nie z pobudek materialnych, ale z naszego patriotyzmu, z naszej

ambicji zawodowej, czy też z poczucia naszego honoru pracowniczego; nigdy także nie mieliśmy należytego zrozumienia dla solidarności międzynarodowej ludzi pracy, przekładając ponad nią solidarność narodową.

Do innych ugrupowań również nie mogliśmy się zbliżyć, gdyż nie posiadały określonego programu albo nie zajmowały się ruchem pracowników umysłowych.

Takie to były w przybliżeniu przyczyny, które — moim zdaniem — powstrzymywały dotychczas nasze Zrzeszenie od współdziałania z ruchami politycznymi. **Teraz, zdaje się, sytuacja zmieniła się o tyle, że powstało w kraju nowe ugrupowanie polityczne z dużą dokładnością odpowiadające swą ideologią tendencjom naszego Zrzeszenia. Mam na myśli Obóz utworzony przez b. Prezesa naszego Banku p. pułk. Koca.** . .

Taki wniosek wypływa wyraźnie ze znamiennych wyników ankiety rozpisanej przez „Nasz Świat" wśród swych współpracowników i z tendencji artykułów programowych, które ukazują się na łamach tego pisma. Nie trzeba się nigdy bać wyciągania właściwych wniosków i nie trzeba nigdy zwlekać z wyciąganiem konsekwencji z wniosków prawidłowo wyprowadzonych. Inicjatywa należy do Zarządu Głównego, który ma moralny obowiązek popierać ruch polityczny zgodny z naszymi ideałami, przestrzegając jednocześnie zasady solidarności z wyzwoleńczym ruchem pracowniczym.

Realizacja postulatów świata pracy przez wymieniony Obóz będzie zależeć przede wszystkim od wartości wniesionych przez sfery pracownicze do niego, co jedynie może być gwarancją niewypaczenia zasadniczych tez tego ruchu, do czego rozmaite wpływy niezawodnie będą dążyć.

MACIEJ ORACKI

UDZIAŁ PRACOWNIKÓW W ZYSKACH JAKO WYRAZ ZBAWCZEGO SOLIDARYZMU SPOŁECZNEGO

„Pierwszy z punktów uchwały konferencji pokojowej głosi, iż praca nadal ma nie być traktowana jako towar; ogólnikowe to wyrażenie, jeśli je przełożyć na język praktyczny, nie oznacza, biorąc je w sensie najmniej drażliwym dla posiadaczy kapitału, nic innego, jak dopuszczenie rzesz pracowniczych do udziału w zyskach".

„Przemysłowcy muszą zrozumieć, że nadchodzą czasy, w których samolubnie nie mogą dla siebie tylko zagarniać całego plonu, że praca dziś już nie jest czymś tak nikczemnym w porównaniu z kapitałem, jak było pierwej".

Opinia Ministerstwa Przemysłu i Handlu z 1919 r.

Pomijanie pracowników przy podziale zysków przez instytucje i przedsiębiorstwa, jakie dało się zaobserwować w Polsce w ostatnich latach, jest wyrazem tej wyraźnie antypracowniczej tendencji, która od dłuższego czasu szerzy spustoszenie w psychice szerokich mas, nie rokując wzamian na przyszłość nic dobrego.

Niedostatek, w jaki wtrącone zostały sfery pracownicze przez kryzys gospodarczy i politykę podatkową, sprawia, że zmuszone są one upomnieć się o swe nigdy niewygasłe prawa do udziału w zyskach zatrudniających je instytucji.

Tym razem walka świata pracy wspiera się o najwyższy na świecie autorytet moralny J. Św. Papieża Piusa XI, który w niedawno ogłoszonej encyklice „Quadragesimo Anno" w sposób jasny i nie pozostawiający żadnych wątpliwości wskazuje na konieczność uwzględniania pracowników przy podziale zysków osiąganych przez zakłady.

Zapoznajmy się ze szczegółami sprawy, jeśli chcemy ją wygrać.

Polska w awangardzie nowej idei.

Pierwszym ekonomistą, który sformułował myśl o konieczności dopuszczenia pracowników do udziału w zyskach był Sismondi, który w swym dziele p. t. „Nouveaux principes d'économie politique" w r. 1819 postawił zasadę o solidarności między pracodawcą i pracownikiem. Ale pierwszym ekonomistą, który nie tylko myśl tę propagował, ale i czynnie realizował, był nasz polski myśliciel i uczony August Cieszkowski, który udział pracowników w zyskach praktycznie stosował w swym majątku, położonym w Poznańskim. Również pierwszym przedsiębiorstwem, które pod wpływem nowej idei zastosowało udział pracowników w zyskach, była huta szklana Hordliczków w Trąbkach pod Warszawą, gdzie system ten zastosowano jeszcze przed rokiem 1843, czyli wcześniej nawet, niż w firmie paryskiej Leclaire'a, którą wielu obcych ekonomistów uważa za pierwszą realizatorkę idei Sismondiego.

Oprócz Cieszkowskiego, zasady sprawiedliwego podziału zysków bronił Dr. Karol Libelt w swej książce

z 1868 r. p. t. „Koalicja kapitału i pracy“ oraz Józef Supiński w swej pracy z 1883 r. p. t. „Szkoła Polska Gospodarstwa Społecznego“.

Rozwój systemu przed wojną.

Począwszy od Johna Stuarta Mille'a, nieskończona liczba najwybitniejszych ekonomistów i myślicieli broniła zasady udziału pracowników w zyskach przedsiębiorstw. Wielu uważało realizację tej zasady za środek zupełnego rozwiązania sprawy socjalnej. Pogląd ten był oczywiście przesadny; niemniej jednak faktem jest, że w zakładach, w których wprowadzono system udziału pracowników w zyskach, zmniejszyła się ilość strajków, znacznie wzmocniło się przywiązanie pracowników do instytucji, wzrosła dbałość o interesy przedsiębiorstw i zainteresowanie ich losem.

Doceniając wielce dodatnie wyniki dla kraju płynące ze stosowania sprawiedliwego podziału zysków przez przedsiębiorstwa, rząd francuski zaczął przeznaczać 500.000.— franków rocznie na propagandę tak pożytecznej idei. Dla jej szerzenia powstało w Paryżu specjalne towarzystwo pod nazwą „Société pour l'étude de la participation aux bénéfices“. Na kongresie międzynarodowym, zwołanym przez wymienione towarzystwo w 1900 roku, zapadły znamienne uchwały, które nie pozostały bez dalszego wpływu:

1) Udział w zyskach powinien ułatwić pracownikom gromadzenie oszczędności osobistych lub nabywanie domów jednorodzinnych na spłaty ratalne (ref. August Lalance).

2) System udziału w zyskach stanowi czynnik kształcenia zawodowego i wychowania gospodarczego (ref. M. Buisson).

3) System ten zapewnia zgodę i solidarność pomiędzy kapitałem i pracą (ref. M. Cheysson).

Od tego czasu datuje się bardzo silny rozwój we wszystkich państwach idei dopuszczenia pracowników do udziału w zyskach, przy czym słuszna ta zasada zostaje przyjęta nie tylko przez wiele firm jednoosobowych i spółek akcyjnych, ale nawet przez wiele przedsiębiorstw państwowych. W Szwajcarii i na Węgrzech wprowadzono udział w zyskach dla urzędników poczt i telegrafów, w Holandii, Danii i Francji — dla pracowników kolei państwowych, w Anglii — dla pracowników gazowni.

. . **W szczególności zasada udziału pracowników w zyskach przyjęła się we wszelkiego typu przedsiębiorstwach monopolowych oraz w towarzystwach ubezpieczeń, kasach oszczędności i bankach. W tego rodzaju instytucjach na zachodzie Europy słusznie szczycono się wysokością sum wypłacanych pracownikom z tytułu udziału w zyskach.** Powszechnie znany jest fakt, że na Wystawie Międzynarodowej w Paryżu w 1910 roku jedno z miejscowych towarzystw ubezpieczeń „Compagnie d'Assurances Générales à Paris“ demonstrowało publicznie na swym stoisku trzy książeczki oszczędności swych pracowników, na które zapisywano corocznie przypadające sumy z tytułu udziału w zyskach. Naczelnik Wydziału miał na swym rachunku po 35 latach służby sumę fr. 124.720,11; urzędnik po 33 latach — fr. 63.787,98, woźny także po 33 latach—fr. 49.351,25. A były to franki złote, które obliczamy dzisiaj po kursie zł 1.72 za 1 fr.

Takimi to faktami szczyciły się zagraniczne instytucje finansowe, — to też kraje, które miały takiego rodzaju instytucje, szybko rozwijały się gospodarczo, aż stały się bogate i potężne. Nasi natomiast finansiści nadal trzymają się zasady, że przez pozbawienie pracowników należnego im udziału w zyskach i przez pogrążenie ich w niedostatku można osiągnąć lepsze dla kraju rezultaty.

Przeciwnicy sprawiedliwego dzielenia zysku.

Fakt, że zasada uwzględniania pracowników przy podziale zysków przedsiębiorstw nie przyjęła się powszechnie, przypisać należy oporowi ze strony dwóch środowisk, napozór przeciwnych sobie: przemysłowców i socjalistów.

Pierwsi z nich uparcie twierdzili, że udział w zyskach pociągnąć musi nieuchronnie kontrolę działalności przedsiębiorstw przez pracowników, co jest niemożliwością ze względu na konieczność zachowania tajemnicy handlowej. Poza tym wykazywali, że dopuszczenie pracowników do udziału w zyskach nie opłaca się, gdyż nie pobudza pracowników do stosunkowo większej wydajności i nie skłania ich do zupełnego poniechania strajków. W systemie tym nałogowo szukali własnego interesu, zupełnie nie licząc się z tym, iż udział w zyskach jest niczym innym, jak niezbędnym wyrazem sprawiedliwości społecznej. Wreszcie bez względu na termin, w którym mieli decydować o przyznaniu pracownikom udziału w zyskach, zawsze z reguły zasłaniali się tym, że pora nie jest odpowiednia dla wprowadzenia tej reformy.

Historycznym stał się fakt, że gdy w Angielskiej Izbie Gmin w 1912 roku poseł Peto przedstawił wniosek, aby rząd przyznawał koncesje na roboty publiczne tylko firmom, które dopuszczą pracowników do udziału w zyskach, przedstawiciel rządu znajdującego się pod wpływem przemysłowców, Robertson, odpowiedział, że „Czas ku temu jeszcze nie nadszedł“.

Wrogi stosunek socjalistycznych związków zawodowych do postulatu dopuszczenia pracowników do udziału w zyskach tłumaczy się wyłącznie względami doktrynalnymi. Socjaliści uważają, że udział w zyskach może osłabić w pracownikach poczucie odrębności klasowej oraz wywołać solidarność między światem pracy i kapitału, co byłoby sprzeczne z ideą Karola Marksa i tow.

Jaskrawego przykładu zgodnego współdziałania kapitalistów z socjalistami dla zwalczania systemu sprawiedliwego dzielenia zysku dostarczył obszarnik Jahnke pod Berlinem, który przez 5 lat dawał udział w zyskach pracownikom swego majątku, aż wreszcie pod wpływem szykan socjalistów oraz swych sąsiadów—junkrów sprzedał majątek i dał pokój reformom społecznym *).

Wojna wytwarza tendencję pomyślną dla pracowników.

Wojna światowa podnosi we wszystkich krajach znaczenie sfer pracujących, od których postawy moralnej zależy możność osiągnięcia zwycięstwa. Rządy wszystkich państw zdają sobie sprawę z siły propagandowej powszechnego wprowadzenia udziału pracowników w zyskach; rozumieją doskonale, że ten postulat sprawiedliwości społecznej nie doczekał się jeszcze pełnej

*) Wg. inż. St. Roszkowskiego „Udział pracowników w zyskach“.

realizacji li tylko z powodu paradoksalnego współdziałania chciwości kapitalistów z doktrynerstwem socjalistów, ale że szerokie masy pracownicze uważają go za najlepszy wyraz ograniczenia wyzysku.

W Anglii Lloyd George zapowiada, że zajmie się z całą energią zagadnieniem udziału pracowników w zyskach, przy czym nie waha się użyć słów następujących: „W tym leży zbawienie naszego narodu“ (Therein lies our national solvation).

We Francji, w kwietniu 1917 roku, gdy sytuacja wojenna wymaga od mas pracowniczych walczących na frontach najwyższego poświęcenia, parlament uchwala prawo dotyczące udziału pracowników w zyskach towarzystw akcyjnych, które przewiduje obecność delegatów pracowniczych na zebraniach akcjonariuszy i Rad Nadzorczych.

W Polsce, w 1919 roku, gdy wytworzyła się sytuacja podobna do tej, w jakiej znajdowała się Francja w 1917 roku, w Sejmie zgłoszony został wniosek przez posła Stanisława Głąbińskiego i tow. ze Związku Ludowo-Narodowego, wzywający Rząd do przedłożenia projektu ustawy o udziale pracowników w zyskach. I znów wytwarza się ta sama fałszywa sytuacja, w której chciwość i doktrynerstwo jednoczą się na szkodę sfer pracujących.

Ciekawe światło na tę sprawę rzuca ankieta przeprowadzona w czerwcu 1919 r. przez „Przegląd Wieczorny“.

W opinii, wyrażonej przez przedstawiciela przemysłowców p. dyr. Antoniego Olszewskiego, najbardziej charakterystyczne jest stwierdzenie, że moment nie jest odpowiedni i obawa, że udział w zyskach może nie powstrzymać pracowników od zupełnego wyrzeczenia się strajków; w odpowiedzi, jakiej udzielił przedstawiciel Rady Delegatów Robotniczych, p. inż. Rajmund Jaworowski, charakterystycznym jest podkreślenie niezgodności postulatu udziału pracowników w zyskach z doktryną socjalistyczną i obawa, aby realizacja tego postulatu nie osłabiła w pracownikach chęci do walki z kapitałem.

Opinia Ministerstwa Przemysłu i Handlu.

W tym czasie, ofiara tej polemiki, t. j. świat ludzi pracy, krwawiła się na frontach i umacniała się w chęciach do walki na podstawie wieści z kraju. Rozumiał to doskonale Rząd Rzeczypospolitej, to też Ministerstwo Przemysłu i Handlu taką dało odpowiedź na ankietę:

„Pierwszy z punktów uchwały konferencji pokojowej głosi, iż praca nadal ma nie być traktowana jako towar; ogólnikowe to wyrażenie, jeśli je przełożyć na język praktyczny, nie oznacza, biorąc je w sensie najmniej drażliwym dla posiadaczy kapitału, nic innego, jak właśnie dopuszczenie rzesz pracowniczych do udziału w zyskach“..

„Przykłady dotychczasowe nie wskazują bynajmniej, by kraje, przodujące innym pod względem reform robotniczych, nie mogły wytrzymywać konkurencji przemysłowej z krajami bardziej zacofanymi pod względem społecznym“.

„Podczas wojny rzesze robotnicze poczuły swą siłę — znaczenie swe, jako czynnika, od którego wyłącznie zależy możność prowadzenia wojny przez państwo, możność przetrwania pod względem technicznym i ekonomicznym; po wojnie zaś znaczenie tej klasy społecznej wyjaskrawiło się bardziej jeszcze, — „status quo ante“ jest nie do przywrócenia. To zrozumieć winni ci, którzy najbardziej opierają się zrozumieniu istotnego stanu rzeczy, którzy najuporczywiej zaciskają powieki w obliczu nowego układu stosunków“.

„Wartość główna reformy leży w jej stronie moralnej, w ustaleniu prawodawczym stosunku między pracą a kapitałem na stopie, na jakiej faktycznie on już stanął dzięki rozwojowi stosunków w dobie wojennej. Trudno się spodziewać, by jakiekolwiek usiłowania mogły zepchnąć tę sprawę z widowni, skoro raz już się na niej ukazała; mądrzej i bardziej po obywatelsku jest współdziałać w wprowadzaniu reformy, niż przyjmować ją później z rąk przeciwnika po zażartej a niezaszczytnej walce. A ci, którzy wstręt swój do reformy usprawiedliwiają argumentem, że nie usunie ona z widowni życia gospodarczego strajków i zatargów, wybuchających przy lada okazji, między kapitałem a pracą, postępują jak człowiek, który sprzeciwia się zażyciu dawki lekarstwa dlatego tylko, że lekarstwo to nie usuwa odrazu doszczętnie wszelkich objawów choroby“.

„Przemysłowcy muszą zrozumieć, że nadchodzą czasy, w których samolubnie nie mogą dla siebie tylko zagarniać całego plonu, że praca dziś już nie jest czymś tak nikczemnym w porównaniu z kapitałem, jak było pierwej“.

„Polska w chwili obecnej przebywa drogę mozolną po wąskiej kładce wiodącej nad przepaścią: fałszywe przesunięcie stopy na prawo lub na lewo strącić ją może w głębiny, w których nie masz życia ni przyszłości. A do takich przesunięć prowadzą hasła dyktatury zarówno proletariatu, jak kapitału“. . . .

Taką opinię wypowiedział Rząd Rzeczypospolitej, na którego czele stał Ignacy Paderewski, w czasie gdy sfery pracujące broniły własną piersią granic Rzeczypospolitej pod wodzą ówczesnego Naczelnika Państwa i Wodza Naczelnego Marszałka Józefa Piłsudskiego.

Żaden następny Rząd, żadne Ministerstwo naszego kraju nie ma moralnego prawa reprezentować odmienną opinię.

Po 18 latach.

Mija lat osiemnaście od czasu tych pamiętnych wypadków. Opinia pp. A. Olszewskiego i R. Jaworowskiego, jak wiadomo, w praktyce zatriumfowała. Zasada udziału pracowników w zyskach nie została powszechnie wprowadzona, a po zakończeniu działań wojennych poszła na dłuższy czas w zapomnienie. Jednak wobec niesłychanego pogorszenia się sytuacji sfer pracowniczych, wywołanego przez przeciągający się kryzys gospodarczy i wobec obciążenia podatkowego tych sfer ponad życiową możliwość, — czas jest wejść na drogę wytkniętą przez Ministerstwo Przemysłu i Handlu z 1919 r. tym bardziej, że ponownie „Polska chwili obecnej przebywa drogę mozolną po wąskiej kładce.“

Udział pracowników w zyskach wyrazem zbawczego solidaryzmu.

Obecnie bardziej, niż kiedykolwiek dawniej należy zastosować środki, usuwające przeciwieństwa gospodarcze i społeczne oraz łagodzące ciężkie położenie sfer pracujących.

Jednym z takich środków o dużym znaczeniu ideowym jest udział pracowników w zyskach.

Oto w jaki sposób postulat ten przedstawia słynny propag tor spółdzielczości i solidaryzmu prof. Karol Gide:

„Udział w zyskach przedsiębiorstwa ma stworzyć solidarność pracy i kapitału. Pracownik pobiera pewną stałą płacę, prócz tego ma zapewniony udział w czystym dochodzie przedsiębiorstwa, tak, że jego dochody podnoszą się wraz ze wzrostem zysku kapitalistycznego".

„Nie można zapominać, że przyznanie udziału w zyskach nie polega na łasce, lecz na uznaniu uprawnienia pracowników do korzystania w pewnym stopniu z rozwoju gospodarczego".

„Społecznie jak najusilniej należy popierać ten sposób zapłaty, gdyż opiera się on na idei sprawiedliwości, uznając przynajmniej w zasadzie równouprawnienie pracy i kapitału".

Na gruncie polskim zasada udziału pracowników w zyskach pozostaje w ścisłej harmonii z rozpowszechnionym dzisiaj hasłem konieczności zapewnienia rzeszom pracowniczym „stopniowego, ale stałego wzrostu poziomu życia", które obudziło w masach szeroką nadzieję poprawy bytu. Wzrost dochodu sfer pracowniczych, pozostający w łączności z zyskownością przedsiębiorstw, oto niezawodna droga pomyślnego rozwoju gospodarczego kraju.

Na terenie banków centralnych.

W przedsiębiorstwach prywatnych obliczonych na zysk udział w nich pracowników może być obliczany w stosunku procentowym do jego wysokości, w celu wzbudzenia zainteresowania ogólną rentownością. W instytucjach, dla których zysk nie stanowi wyłącznego celu istnienia, udział w nim pracowników wyraża się najczęściej w postaci pensji t.zw. bilansowej czyli w wysokości stałej bez względu na nieco większy lub nieco mniejszy zysk instytucji. Udział w zyskach przyznawany jest wszystkim pracownikom banku, którzy w nim przepracowali odnośny rok bilansowy. Udział w zyskach cechuje możność dysponowania nim przez pracownika; wszelkie dotowania instytucji o charakterze pracowniczym z podziału zysków nic nie mają wspólnego z pojęciem udziału pracowników w zyskach.

Europejskie banki centralne, tradycyjnie stosują oddawna system udziału pracowników w zyskach, z nielicznymi wyjątkami, do których niestety zalicza się także nasz Bank, od czasu zniesienia t.zw. pensji wielkanocnej, która — jako wypłacana zwykle w parę tygodni po sporządzeniu bilansu — słusznie uważana była przez pracowników za ekwiwalent naszego skromnego udziału w zyskach Banku.

Pobieżny przegląd sprawozdań banków centralnych za 1936 rok wykazuje, że:

Banque de France przeznaczył na „allocation de fin d'année au personnel" sumę fr. fr. 15.800.000.—

Banque Nationale de Belgique — na „participation du personnel dans les bénéfices" sumę fr. b. 695.439.13

Oesterreichische Nationalbank — na „ausserordentliche Remunerationen und Gratifikationen" sumę S. 55.050.—

Banque Nationale de Roumanie — na „8% participation du personnel aux bénéfices" sumę Lei 2.322.580.-

Banque de Grèce — na „Tantièmes statutaires du personnel de 8%" sumę Dr. 6.540.992.66.

i t. d.

W naszej Instytucji przywrócenie udziału pracowników w zyskach w postaci jednomiesięcznej pensji bilansowej stało się rzeczywistą koniecznością życiową ze względu na ciężkie położenie materialne pracowników, wywołane ok. 50% zniżką uposażeń, będącej przyczyną wprost nieprawdopodobnego zadłużenia się ogółu pracowników.

Wszelkiego rodzaju rozkładanie na raty spłaty tych długów nie może być uważane za rozwiązanie problemu. Tylko przywrócenie należnego pracownikom udziału w zyskach jest jedynym realnym i słusznym sposobem rozwikłania tego gordyjskiego węzła, jaki zacisnął się na szyi pracowników w postaci niezawinionych długów.

Pracownicy słuchajcie!

Idea udziału pracowników w zyskach po raz pierwszy została zrealizowana w Polsce, gdyż jest ona wyraźnie zgodna z naszym duchem narodowym.

Rząd Rzeczypospolitej w 1919 roku, gdy walczyliśmy na froncie, zadeklarował swe poparcie dla tej sprawiedliwej zasady, zgodnej ze szczytnymi hasłami solidaryzmu społecznego.

Na całym świecie najpoważniejsze instytucje bankowe szczycą się faktem dopuszczenia swych pracowników do udziału w zyskach.

Nasze rodziny od dłuższego czasu oczekują na rzeczywistą pomoc w beznadziejnej sytuacji, w jakiej znajdujemy się, w postaci przywrócenia nam prawa, jakiego niesłusznie zostaliśmy pozbawieni.

Jeśli mimo istnienia powyższych okoliczności, jeśli mimo możności liczenia na nasze zdecydowane i solidarne poparcie, Władze naszego Zrzeszenia nie zdołają odzyskać należnego nam prawa do udziału w zyskach— oznaczać to będzie, że albo dotychczasowe metody działania naszego Zrzeszenia ostatecznie zbankrutowały, albo że mamy do czynienia ze zdecydowanie nieprzychylną tendencją w stosunku do postulatów pracowniczych.

„Konieczne jest..., aby..., więź solidarności zespalała Was w jedną całość z Bankiem Polskim, abyście, mówiąc o nim, mogli śmiało mówić: — My — i aby Bank ze swej strony, mówiąc o sobie, miał na myśli nie tylko swój kapitał, swe interesy, ale także i ten żywy, myślący organizm społeczny, który tworzą wszyscy pracujący dla ogółu, dla Banku i przez Bank".

Z przemówienia p. Naczelnego Dyrektora Dr. Leona Barańskiego na XVIII Zgromadzeniu Delegatów.

POŻEGNANIE PANA WICEPREZESA BANKU POLSKIEGO JANA PIŁSUDSKIEGO PRZEZ PRZEDSTAWICIELI PRACOWNIKÓW



Nr. 9. WARSZAWA — WRZESIEŃ — 1932 ROK IV.

NASZ ŚWIAT

MIESIĘCZNIK

ORGAN ZRZESZENIA PRACOWNIKÓW BANKU POLSKIEGO

Redaktor: Dr. Walery Zbijewski (na urlopie) Zastępcy Redaktora: Gustaw Rychter (na urlopie) i Mr. Marjan Saluta



JAN PIŁSUDSKI
Wiceprezes Banku Polskiego

Urodzony dnia 15-ego stycznia 1876 roku w Wilnie, po ukończeniu szkoły średniej w Libawie, zapisuje się na wydział prawny uniwersytetu w Kazaniu, który kończy w 1904 roku. Po powrocie do kraju poświęca się adwokaturze. W 1919 roku zostaje komisarzem rządu na miasto Wilno, a później w tymże roku — zastępcą naczelnika okręgu wileńskiego. W styczniu 1921 roku przechodzi do sądownictwa, pełniąc kolejno stanowiska sędziego Sądu Okręgowego, a następnie sędziego Sądu Apelacyjnego w Wilnie. W roku 1921 zostaje wybrany posłem na Sejm Wileński. W roku 1928 otrzymuje mandat poselski do Sejmu Rzeczypospolitej. We wrześniu 1930 roku zostaje mianowany wiceprokuratorem Sądu Najwyższego. W listopadzie 1930 wchodzi ponownie do Sejmu, gdzie piastuje stanowisko wicemarszałka Izby. W dniu 27 maja 1931 roku obejmuje stanowisko ministra skarbu, na którem pozostaje do dnia 5 września r. b. W dniu 8 b. m. zostaje mianowany przez P. Prezydenta Rzeczypospolitej — Wiceprezesem Banku Polskiego.

W pierwszych dniach września r.b. opuścił swe stanowisko długoletni Wiceprezes Banku Polskiego p. Jan Piłsudski. W ostatnim dniu swego urzędowania p. Wiceprezes zakomunikował Zarządowi Głównemu, że pragnie pożegnać się z przedstawicielami pracowników i w tym celu przybędzie osobiście do miejsca pracy Prezesa Zarządu Głównego Zrzeszenia.

W parę chwil później w lokalu Centralnej Księgowości żegnała p. Wiceprezesa delegacja Zarządu Głównego, w skład której wchodzili kol. kol. Stefan Zieliński, Bogdan Olexy i dr. Walery Zbijewski.

Na wstępie p. Wiceprezes Piłsudski, żegnając przedstawicieli Zarządu Głównego, życzył naszemu Zrzeszeniu dalszej owocnej pracy. Odpowiadając Prezes Zarządu Głównego kol. Stefan Zieliński wyraził w imieniu ogółu pracowników żal z powodu opuszczenia naszej Instytucji przez p. Wiceprezesa Jana Piłsudskiego, którego ustosunkowanie się do spraw pracowniczych było zawsze życzliwe, składając jednocześnie podziękowanie za okazywane niejednokrotnie Zrzeszeniu zrozumienie dla potrzeb pracowniczych.

Z kolei przedstawiciele Zarządu Głównego prosili p. Wiceprezesa, aby, opuszczając nasz Bank, zechciał wyrazić swój pogląd na wysunięte ostatnio przez zrzeszonych aktualne postulaty, jakimi są: uwzględnienie pracowników przy podziale zysków w postaci wypłaty pensji bilansowej i udział przedstawiciela pracowników w Radzie Banku za przykładem Banku Francji.

Pan Wiceprezes Jan Piłsudski odpowiedział, że nie może udzielić swej konkretnej opinii na wymienione zagadnienia, ponieważ opuszcza już swe stanowisko w Banku. Niemniej jednak na wymienione tematy prowadził z przedstawicielami Zarządu Głównego dłuższą rozmowę nacechowaną szczerą życzliwością. Pan Wiceprezes mile wspomniał czasy swej pracy przed wojną w Wileńskim Prywatnym Banku Handlowym, gdzie istniał zwyczaj wypłacania pracownikom udziału w zyskach w postaci trzymiesięcznej pensji. Co do drugiego z poruszonych postulatów p. Wiceprezes przestrzegał przedstawicieli pracowników przed dążeniem do jego realizacji w odosobnieniu od ruchu pracowniczego, gdyż pretendowanie do stanowiska arystokracji w świecie pracowniczym nie byłoby wskazane. Przedstawiciele Zarządu Głównego wyjaśnili, że postulat delegowania przedstawiciela pracowników do Rady Banku jest zgodny z hasłem „zasiadania przy jednym stole przez pracodawców i pracowników", które to hasło ogarnia w Polsce coraz większe masy.

Przy pożegnaniu wręczono p. Wiceprezesowi Piłsudskiemu ostatni wrześniowy numer „Naszego Świata", przy czym wspomniano moment, kiedy to Zrzeszenie witało Go przed kilku laty po mianowaniu Wiceprezesem Banku Polskiego, wręczając Mu również numer „Naszego Świata" z zamieszczoną w nim Jego fotografią.

Przez ustąpienie ze stanowiska Wiceprezesa Banku Polskiego p. Jana Piłsudskiego pracownicy tracą życzliwego im przełożonego i przyjaciela.

Zi-Zb-Ol

JERZY BOROWIAK

BUDŻET PRACOWNIKA BANKU POLSKIEGO A ZWYŻKA CEN

W roku ubiegłym Zarząd Główny Zrzeszenia Pracowników Banku Polskiego złożył Dyrekcji memoriał, w którym przedstawił szczegółowo niezmiernie trudne zagadnienie zrównoważenia naszych budżetów domowych wobec:

1) obniżek płac, zmniejszenia zwrotu opłat szkolnych i wprowadzenia opłat za pomoc leczniczą,
2) wzrostu świadczeń podatkowych,
3) wzrostu drożyzny.

Zarząd Główny, opierając się na materiale zebranym wśród zrzeszonych dokonał w roku ubiegłym obliczenia budżetu pracowniczego *). Jako przykład podano budżet stosunkowo wysoko uposażonego pracownika, w celu tym wymowniejszego przedstawienia sytuacji osób gorzej uposażonych. Podano:

DOCHODY		
Płaca miesięczna netto		zł 529.30
WYDATKI		
Mieszkanie 3-pokojowe z ewent. podatkiem od lokali		zł 150.—
Gaz, opał	zł 25.—	
Elektryczność	„ 12.—	
Pomocnica domowa i ubezpieczalnia	„ 35.—	
Komunikacja tramwajowa	„ 20.—	„ 92.—
Utrzymanie rodziny złożonej z 4 osób		„ 200.—
Odzież		„ 50.—
Inne wydatki		„ 37.30
		zł 529.30

Jak wynika z tego obliczenia, Zarząd Główny stanął na stanowisku t.zw. „budżetu wegetacyjnego“, gdyż utrzymanie rodziny złożonej z 4 osób za zł 200.— miesięcznie w Warszawie wymagałoby daleko idących oszczędności na jedzeniu, najgorszych, bo rujnujących siłą rzeczy zdrowie. Poza tym i takie pozycje, jak zł 20.— na komunikację tramwajową oraz zł 50.— na odzież przy istnieniu dzieci w wieku szkolnym, są niewątpliwie za niskie. Jednakże i przy takich zredukowanych już do niemożliwych wprost rozmiarów wydatków, pozostała jedynie kwota zł 37.30 na pokrycie opłat szkolnych i leczniczych, wydatków na urlop, letniska, papierosy, higienę, różne nieprzewidziane koszty, pomoc rodzinie, potrzeby kulturalne i t. p.

W jaki sposób przedstawiają się w roku bieżącym nasze wydatki?

Suma naszych wynagrodzeń nie uległa, poza nielicznymi przypadkami (awanse indywidualne), żadnym zmianom. W jaki sposób ustalić wydatki, aby nie przekroczyć powyższej kwoty, bez popadnięcia w długi i ściągnięcia na siebie grozy postępowania dyscyplinarnego?

Dla porównania, pomimo wyraźnych wyżej zastrzeżeń, rozpatrzmy ponownie budżet ustalony przez Zarząd Główny w 1936 r. Zwyżka cen nie objęła komornego, opłat za gaz i elektryczność, komunikacji tramwajowej oraz, dajmy na to, wynagrodzenia pomocnicy domowej. Pozycje te mogą więc pozostać nie zmienione. Natomiast na pozostałych pozycjach (koszty żywności, odzież, inne wydatki) odbiła się w znacznej mierze zwyżka cen, o rozmiarach której świadczą poniższe zestawienia opracowane na zasadzie danych Głównego Urzędu Statystycznego.

*) Patrz: Protokół XVIII Zgromadzenia Delegatów, str. 56.

Ceny detaliczne artykułów żywności w Warszawie na podstawie danych Wiadomości Statystycznych G.U.S.

Artykuły	Różnica w % między cenami z VIII 1936 i VIII 1937
Chleb żytni — pytlowy 1 kg	+ 10%
Mięso wieprzowe 1 kg	+ 15%
Słonina 1 kg	+ 20%
Mleko 1 litr	+ 10%
Masło 1 kg	+ 30%
Jaja 1 szt.	+ 15%
Ziemniaki 1 kg	+ 25%

Ceny hurtowe niektórych artykułów przemysłowych na podstawie danych Małego Rocznika G.U.S. z 1937 r.

Artykuły	Różnica w % między IV 1935 r. a IV 1937 r.
Szewiot	+ 23%
Skóry chromowe 1 m²	+ 31%

Jak widać zwyżka cen żywności, odzieży i obuwia osiągnęła w okresie od sierpnia 1936 do sierpnia 1937 r. według danych urzędowych mniej więcej 20%.

Po uwzględnieniu takiego wzrostu cen „budżet wegetacyjny“ Zarządu Głównego z 1936 r. przedstawia się obecnie tak, że przy najbardziej oszczędnej gospodarce, wstrzymywania się od wyjazdów na urlop, wyrzeczenia się wszelkich potrzeb kulturalnych i t. p. pozostaje co miesiąc deficyt w wysokości około zł 60.— miesięcznie. Deficyt ten pokrywają koledzy w Warszawie na ogół w drodze dalszego zadłużania się, gdyż innego wyjścia nie ma, chyba, żeby *wszyscy* poszli w ślad niektórych kolegów, którzy ze względu na szerzącą się w Warszawie drożyznę przenieśli się ostatnio na prowincję. Jest to oczywiście niemożliwością.

Przykładowy budżet wysoko uposażonego pracownika obecnie przedstawia się następująco:

Dochody		
Płaca miesięczna netto		**zł 529.30**
Wydatki		
Mieszkanie		**zł 150.—**
Gaz, opał	**zł 25.—**	
Elektryczność	**„ 12.—**	
Pomocnica domowa i ubezpieczal.	**„ 35.—**	
Komunikacja tramwajowa	**„ 20.—**	**„ 92.—**
Wyżywienie rodziny złożonej z 4 osób (zł 200.— + 20%)		**„ 240.—**
Odzież (zł 50 + 20%)		**„ 60.—**
Inne wydatki (zł 37.30 + 20%)		**„ 44.30**
		zł 586.30
Deficyt		**zł 57.—**

Poza normalnymi wydatkami niemal każdy pracownik naszej Instytucji wobec powszechnego obciążenia długami poświęca na ich spłatę średnio ok. stu złotych. Wobec tego miesięczny deficyt każdego z nas wynosi przeciętnie sto kilkadziesiąt złotych. Nawet uwzględniając, że niektórzy deficyt ten pokrywają z jakichś rezerw, należy przypuszczać, że ogół pracowników naszego Banku co miesiąc dodatkowo zwiększa swe zadłużenie na łączną sumę z górą 100.000 złotych. **W ten sposób krok za krokiem zbliżamy się do jakiejś katastrofy, której rozmiarów i skutków nie sposób narazie obliczyć. Tylko podwyżka naszych uposażeń może być wyjściem z tej sytuacji.**

MGR. KONSTANTY SOKOŁOWSKI

WRAŻENIA Z POBYTU W BANKU ROZRACHUNKÓW MIĘDZYNARODOWYCH

Autor artykułu powrócił niedawno z kilkumiesięcznego pobytu w B. R. M., w którym przebywał na delegacji.

Redakcja.

Pobyt w B.R.M. pozostawia niezatarte wspomnienia, dzięki ciekawym pracom wykonywanym w tej Instytucji oraz doskonałemu przyjęciu, jakiego doznają „goście" Banku. Przede wszystkim należy stwierdzić, że personel Banku jest świetnie dobrany zarówno z punktu widzenia fachowości, jak i przygotowania do czynnego udziału w życiu międzynarodowym. Większość bowiem urzędników Banku pracowała już w instytucjach międzynarodowych lub brała udział w konferencjach gospodarczych; stąd — duża wyrozumiałość w traktowaniu spraw poszczególnych krajów i brak jakichkolwiek szowinizmów narodowych. Jednym słowem w Banku spotyka się prawdziwych Europejczyków.

Dużą zasługą kierowników Banku jest dążenie do uniknięcia w murach Instytucji dyskusyj na drażliwe tematy polityczne; wszelkie zagadnienia gospodarcze porusza się z daleko idącym obiektywizmem.

Dominującymi narodowościami w Banku są Anglicy i Niemcy, następnie zaś Francuzi i Włosi; poza tym spotkać tam można przedstawicieli Austrii, Szwajcarii, Japonii i t. d. Polaków dotychczas w Banku nie było. Obowiązującymi językami są: angielski, francuski, niemiecki; w tych trzech językach prowadzi się korespondencję Banku oraz dyskusje na posiedzeniach Departamentu Ekonomicznego.

Na terenie Banku nie utworzono dotychczas zawodowego zrzeszenia urzędników; istnieje natomiast doskonale prosperujący klub sportowy, do którego należą wszyscy, począwszy od Dyrektorów Banku, a kończąc na gońcach. Klub jest hojnie subsydiowany przez Bank, posiada własne korty tenisowe, prowadzi kursy wychowania fizycznego i organizuje bezpłatne wycieczki. Poza sportem, sporo czasu poświęcają urzędnicy w wolnych chwilach życiu towarzyskiemu. Przyjęcia u poszczególnych Dyrektorów lub urzędników są częste, co znajduje swe uzasadnienie w tym, że sama Bazylea, jako miasto, jest niegościnna, ponieważ inteligencja miejscowa stanowi sferę bardzo zamkniętą. Zarówno sporty, jak i życie towarzyskie wpływają na ugruntowanie przyjaznych stosunków koleżeńskich; w niewielu instytucjach bankowych istnieje tak doskonała atmosfera współpracy i dobrego koleżeństwa. Prawdopodobnie przyczyniają się do tego w pewnej mierze dobre warunki materialne, w jakich znajdują się pracownicy B.R.M. Uposażenia są na ogół wysokie, płatne we frankach szw., i całkowicie wystarczają nie tylko na pokrycie niezbędnych wydatków, lecz i do osiągnięcia pewnego dobrobytu.

Jak zwykle w zachodniej Europie, urzędowanie w Banku jest dwurazowe, z przerwą obiadową; w ten sposób Bank otrzymywać może w ciągu całego niemal dnia informacje z ważniejszych rynków dewizowych, m. in. z Londynu, gdzie prowadzone są notowania popołudniowe. Szczegół ten nabiera dużego znaczenia, jeżeli się zważy, że Bank dokonywa na zlecenie banków centralnych i różnych instytucyj operacyj kupna-sprzedaży dewiz i złota.

Bliższa analiza operacyj Banku nie mieści się w ramach tego artykułu; wystarczy stwierdzić, że obecnie— po zaniechaniu przez Niemcy spłat reparacyjnych uskuteczniany ch poprzednio za pośrednictwem Banku — na działalność B.R.M. składają się: tranzakcje złotem i dewizami wykonywane przez Wydział Bankowy na zlecenie banków centralnych i szeregu instytucyj międzynarodowych, jak Międzynar. Biura Pracy, oraz 2) prace Wydziału Ekonomicznego. Wśród tych ostatnich do najważniejszych należy sprawozdanie roczne Banku, będące zawsze doskonałą kroniką finansową i gospodarczą całego świata. Ponadto Wydział Ekonomiczny przygotowuje często materiały na konferencje międzynarodowe o charakterze finansowym i gospodarczym, opracowuje szczegółowo wykresy, ilustrujące sytuację ważniejszych krajów, wreszcie przeprowadza studia nad ważniejszymi zadaniami banków centralnych, np. z dziedziny polityki kredytowej. W omawianym Wydziale kładzie się duży nacisk na osobiste kontakty referentów z przedstawicielami banków centralnych i życia gospodarczego różnych krajów; to też członkowie Wydziału często odwiedzają interesujące ich banki centralne, ażeby na miejscu uzupełnić rozpoczęte studia, wyjaśnić poufne szczegóły lub skompletować materiały statystyczne.

Coraz większego znaczenia nabiera Bank Bazylejski jako klub banków centralnych. W okresie szybko zmieniających się warunków na rynkach dewizowych i coraz to nowych posunięć w polityce walutowej regularna wymiana poglądów i ocena sytuacji przez kierowników ważniejszych instytucyj biletowych staje się b. pożądana. Okazją do takich rozmów są miesięczne zebrania Rady Administracyjnej Banku oraz zgromadzenia roczne akcjonariuszów. Ponadto Bank jest często odwiedzany przez przedstawicieli licznych banków centralnych, którzy mają pewność znalezienia w Bazylei fachowego oświetlenia międzynarodowej sytuacji finansowej i gospodarczej.

Pionierem idei współpracy banków centralnych był dotychczasowy Naczelny Dyrektor Banku, p. Pierre Quesnay. Łączył on wybitne zdolności ekonomiczne z darem zjednywania sobie ludzi i cieszył się wielką sympatią w międzynarodowych sferach finansowych. Tragiczna śmierć Dyr. Quesnay'a we wrześniu b.r. stanowi niepowetowaną stratę dla Banku Rozrachunków Międzynarodowych, którego był jednym z twórców, a Bank Polski traci w nim szczerego przyjaciela.

„Budowa domów jednorodzinnych i mieszkań na własność dla pracowników na dogodne spłaty przy pomocy stojącego do naszej dyspozycji kapitału długoterminowego Funduszu Emerytalnego musi stać się jednym z punktów programowych naszego Zrzeszenia".

Z artykułu „W sprawie gospodarki naszym Funduszem Emerytalnym" („Nasz Świat" Nr. 2 z 1937 r.).

Y.

ORGANIZACJA ODDZIAŁU BANKU POLSKIEGO

3 CZYNNIKI DOBREJ ORGANIZACJI — METODA GRAFICZNA — SKOROWIDZ KOMPETENCJI

Myśli zawarte w niniejszym artykule nie mają charakteru oficjalnego.

Redakcja

Istnieją — jak wiadomo — trzy zasadnicze czynniki, wpływające na działalność każdej organizacji: podział, koncentracja i harmonia pracy. Działają one automatycznie i niezależnie od tego, czy o ich istnieniu wiedzą i z nimi liczą się osoby biorące udział w organizacji. Niedostateczne uwzględnienie ich powoduje nieuchronnie duże marnotrawstwo czasu, sił i środków. Organizacja Oddziałów Banku Polskiego oczywiście nie stanowi wyjątku i podlega tym czynnikom w sposób wyraźny, w całej rozciągłości; to też znajdują one w organizacji oddziałowej szerokie uwzględnienie.

Podział pracy polega na rozdzieleniu we właściwy sposób ogółu wykonywanych czynności pomiędzy poszczególnych pracowników. Przyczyniając się do skupienia uwagi na mniejszej ilości zagadnień, i tym sposobem, do wyspecjalizowania się pracowników w pewnych dziedzinach, — podział pracy stanowi główną podstawę sprawności w wykonywaniu czynności. W Oddziałach Banku Polskiego ogół pracy podzielony jest zwykle na kilka oddzielnych placówek, których liczba i charakter zależy od wielkości Oddziału i liczby pracowników oraz rodzaju operacji charakterystycznych dla danego okręgu bankowego.

W małych i średnich Oddziałach każda placówka obsadzona jest zwykle przez dwóch pracowników, wzajemnie kontrolujących się. W dużych Oddziałach tworzone są grupy operacyjne, zatrudniające większą ilość pracowników, z kierownikiem grupy na czele.

Podział pracy w Oddziałach między pracowników dokonywa się w pewnej mierze analogicznie do podziału czynności bankowych na działy, dokonanego przez Instrukcje służbowe. Oczywiście istnieją w tym względzie duże odchylenia, głównie wynikające z rozbicia działu „Dyskonta" na kilku pracowników.

Ogólną zasadą podziału pracy jest przydzielenie do wykonywania każdemu pracownikowi pewnych działów pracy albo czynności, z zastrzeżeniem, że kontrola wykonywana jest zawsze przez drugą osobę czyli „na drugą rękę".

Niezbędnym uzupełnieniem podziału pracy jest jej prawidłowa koncentracja, t.j. łączenie w rękach jednego pracownika czynności jednorodnych, pokrewnych celem lub techniką wykonania.

Niewłaściwa koncentracja uniemożliwia osiągnięcie dodatnich skutków podziału pracy. Wyrazem zastosowania zasady należytej koncentracji pracy w Oddziałach Banku Polskiego jest częste powierzanie jednemu pracownikowi czynności, wzajemnie niejako uzupełniających się, zazębionych lub gatunkowo podobnych.

Zdarza się łączenie w jednych rękach działu pożyczek terminowych z działem depozytowym albo działu komisowych czynności z działem operacji zagranicznych; natomiast nie zdarza się łączenie działu czynności zagranicznych i komisowych z działem informacji kredytowych lub prowadzeniem spraw sądowych.

Trzecim doniosłym czynnikiem organizacji jest należyte zharmonizowanie pracy poszczególnych funkcjonariuszy. Zasada harmonii wymaga, aby praca każdego urzędnika miała charakter ciągły, t. j., aby z jednej strony nie odczuwał on w ciągu dnia braku materiału do pracy, a z drugiej strony — aby nie napotykał na zatory, niemożliwe do szybkiej likwidacji. Harmonizacja pracy ma na celu: niedopuszczenie do nierównomiernego obciążenia pracą poszczególnych placówek oraz wykonanie pracy we właściwym czasie i we właściwej kolejności. Tylko dzięki odpowiedniemu zharmonizowaniu pracy jest możliwe, aby jedni pracownicy nie czekali na drugich i aby wszyscy możliwie jednocześnie kończyli swe codzienne obowiązki. Zasada harmonii pracy w Oddziałach Banku znajduje uwzględnienie w takim rozplanowaniu pracy, aby wyprowadzenie dziennych obrotów kasowych przez poszczególne działy pracy zbiegło się w czasie z wyliczeniem przez kasjera analogicznych danych, aby prowadzący kontrolę dziennika kasowego otrzymywał załączniki i dokumenty do kontroli i księgowania nie jednocześnie od wszystkich pracowników, ale stopniowo w ciągu dłuższego okresu czasu, aby wszyscy pracownicy gotowi byli w jednym czasie, w końcu godzin urzędowania, do złożenia w skarbcu wartości i ksiąg, które według przepisów mają być w skarbcu przechowywane i t. p.

Zaletą dobrej organizacji jest — poza należytym uwzględnieniem zasad podziału, koncentracji i harmonii pracy — jej elastyczność, t. j. zdolność dostosowywania się do zmieniających się okoliczności. Ustalony w pewnym momencie system podziału, koncentracji i harmonii, nie może być na stałe usztywniony, ale musi ulegać zmianom w zależności od napływu spraw, czasowej nieobecności niektórych pracowników, czy też pod wpływem konieczności szkolenia personelu. Chodzi o to, aby stosownie do zmieniającej się sytuacji można było szybko przekształcić układ statyczny, przy ciągłym respektowaniu podstawowych zasad organizacji. Zapewnienie organizacji możliwie jak największej elastyczności jest życiowo tak ważne, że należy unikać wszystkiego, co by ją utrudniało lub umniejszało. Z tego punktu widzenia, nie jest praktyczne ustalenie zbyt szczegółowych prawideł, zawsze zmniejszających elastyczność i usztywniających organizację. Lepiej poprzestać na ogólnym zaznaczaniu roli podziału, koncentracji i harmonii pracy w organizacji Oddziału, bez wchodzenia w szczegóły ich stosowania.

Jednym z najskuteczniejszych sposobów, gruntownego zapoznawania się z całokształtem organizacji (względnie wykonywania nad nią kontroli) jest graficzne uzmysłowienie sobie jej ustroju oraz znalezienie wyrazu graficznego każdej zmiany, jaka w ustroju tym zachodzi. Grafika przedstawia wszelkie szczegóły organizacji najprościej, najczytelniej i najzrozumialej. Grafika ustroju organizacji zwie się wykresem lub schematem statycznym albo strukturalnym.

Schemat taki obrazuje dokładnie podział pracy, zakres obowiązków, zależności funkcjonalne: można na nim przedstawić również obsadę stanowisk lub rozmieszczenie personelu. Linie, łączące poszczególne stanowiska pracy, a biegnące od wierzchołka schematu

(wyobrażającego kierownictwo) ku dołowi, oznaczają zależność hierarchiczną. Jeśli przeprowadzić na schemacie jeszcze linie poziome, łączące poszczególne placówki, znajdujące się na jednakowym szczeblu hierarchii organizacyjnej, — to otrzymuje się wykres liniowo-funkcjonalny, ilustrujący nie tylko zależności hierarchiczne lub funkcjonalne, ale i współzależności pomiędzy równorzędnymi funkcjonariuszami. Tego rodzaju schemat oddaje duże usługi przy ustalaniu albo przy zapoznawaniu się z zasadami organizacji i z systemem koordynacji pracy (współpraca między poszczególnymi działami pracy, ich zazębianie się).

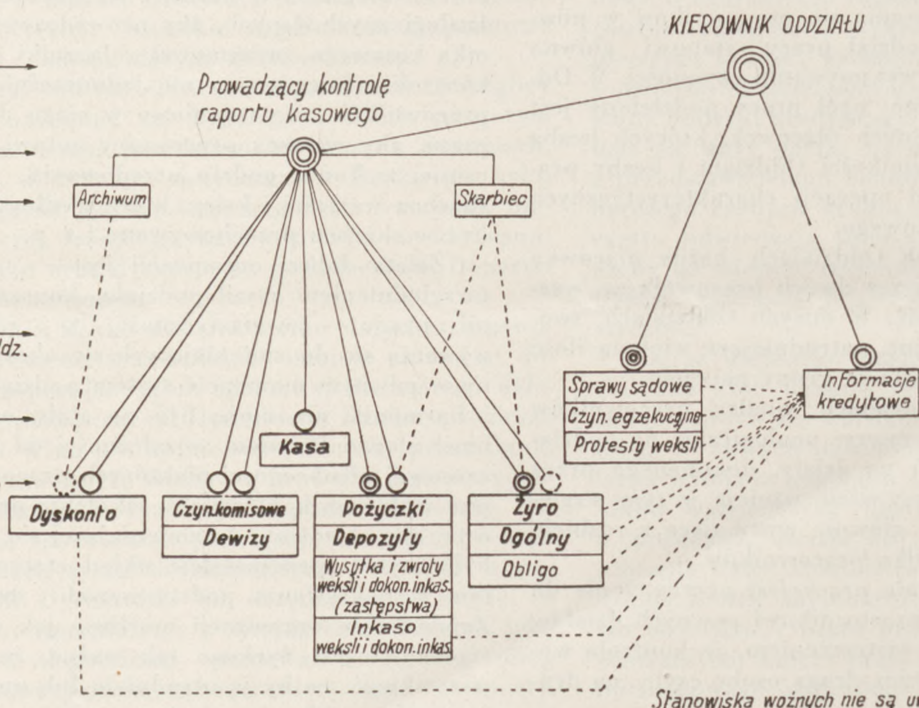
W artykule tym przedstawiony jest tytułem przykładu schemat liniowo-funkcjonalny jednego ze średnich Oddziałów Banku Polskiego. Wzorując się na nim, można skonstruować analogiczne wykresy dla układu statycznego organizacji wewnętrznej każdego innego Oddziału, przy czym przy opracowywaniu bardziej szczegółowych schematów można uwidocznić na nich nie tylko działy pracy i czynności, ale i numery formularzy.

Na tle przytoczonego w tym rozdziale schematu ustrojowego uwidoczniono — tytułem przykładu — linie współzależności funkcjonalnej tylko Działu Informacji Kredytowych z innymi Działami pracy. Znaczenie tych linii wynika bezpośrednio z Ok. 38/36.

Schemat statyczny liniowo-funkcjonalny organizacji jednego z Oddziałów Banku Polskiego.

z uwzględnieniem łączności funkcjonalnej

Działu Informacji kredytowych z innymi Działami pracy



Uwidocznienie linii współzależności funkcjonalnej między wszystkimi pozostałymi działami pracy ogromnie zaciemniłoby schemat. To też, jeśli chodzi wyłącznie o zagadnienie współzależności i koordynacji pracy, lepiej jest posługiwać się zwykłymi wyliczeniami działów i czynności, z którymi każdy rozpatrywany dział pracy związany jest funkcjonalnie.

Jasne i dla każdego widoczne zasady organizacyjne są jedną z najsolidniejszych podstaw sprawności organizacyjnej. Graficzne przedstawianie ustroju i wszelkich jego zmian zmierza do stworzenia tych podstaw.

Dokładne uświadomienie sobie przez każdego pracownika nie tylko swych obowiązków, ale i swej roli w ustroju organizacji niewątpliwie czyni pracę bardziej interesującą. Jej celowość staje się bardziej uchwytna, sama praca zyskuje niejako na znaczeniu, staje się bardziej dokładna.

W dużych Oddziałach grafiki organizacyjne usuwają błędne kierowanie spraw i usprawniają współpracę licznych resortów, a tablice, przedstawiające całość pomieszczeń i uwzględniające stanowiska pracy oraz urządzenia, ułatwiają utrzymanie ładu i kierowanie publiczności.

Schemat ustrojowy każdy może sporządzić stosownie do własnych potrzeb i z uwzględnieniem rzeczywistych i aktualnych warunków panujących w danym Oddziale. Opracowanie schematu ustrojowego jest ostatnim etapem przerobienia materiału, zawartego w Instrukcjach Służbowych i przepisach uzupełniających, oraz dostosowania go do indywidualnych potrzeb.

Zagadnienie organizacji łączy się bezpośrednio z zagadnieniem kierownictwa. Są to pojęcia zespolone, nie ma bowiem organizacji bez kierownictwa.

W schemacie ustrojowym wyraźnie uwydatnia się stanowisko naczelne kierowników Oddziału, oraz dwie zasady przyjęte przez nowoczesne organizacje, a mianowicie: zasada jedności kierownictwa i zasada odseparowania czynnika kierowniczego od wykonawczego.

Pierwsza z tych zasad polega na tym, że każdy pracownik w zakresie powierzonych mu czynności oddziałowych podlega bezpośrednio tylko jednemu kierownikowi, który wydaje mu dyspozycje i kontroluje jego pracę. Oczywiście nie wyklucza to, że w innych dziedzinach, jak np. udzielania wzajemnych wyjaśnień, zachowania się, odpowiedzialności ogólnej i t. p., znajduje się w stosunku zależności służbowej jednocześnie od kierownika Oddziału i jego zastępcy.

Druga z wymienionych zasad znajduje wyraz w nieobarczaniu kierownika Oddziału żadnymi funkcjami wykonawczymi, co stanowi wyraźną tendencję przepisów, obowiązujących w Banku Polskim. To też na schemacie ustrojowym, przedstawiającym wyłącznie rozplanowanie czynności wykonawczych, przy funkcji kierownika Oddziału nie ma wymienionych jego obowiązków, chociaż jest ich bardzo wiele. Obowiązki te jednak nie mają charakteru czynności wykonawczych, lecz należą wyłącznie do dziedziny kierownictwa.

Kierownictwo w organizacji jest czynnikiem syntetyzującym ogół wysiłków i czynnikiem koordynacji. Do zadań kierownictwa należy — z punktu widzenia organizacji — ustalanie podziału pracy, wytwarzanie harmonii i ogólny nadzór nad czynnościami wykonawczymi w myśl obowiązujących zasad. Od poczynań kierownictwa zależy w największym stopniu atmosfera współpracy, sprawność organizacji i łatwość jej funkcjonowania.

Ogólnie rzecz ujmując, kierownictwo jest ośrodkiem dyspozycji we wszelkich ważniejszych sprawach. W żadnym razie — jeśli tempo pracy ma być żywe — kierownictwo nie może decydować o wszystkim, i nie może być absorbowane przez szczegóły. Poza wypadkami przewidzianymi w przepisach tylko istotnie ważne sprawy lub odbiegające od przyjętych norm mogą być przedstawiane kierownictwu do bezpośredniej decyzji. Tylko wówczas kierownictwo uzyskuje możność zajęcia się zagadnieniami, będącymi właściwym celem istnienia organizacji.

Z tego punktu widzenia ma duże znaczenie, aby nie tylko kierownicy, ale i wszyscy pracownicy orientowali się w tym, jakie są uprawnienia i obowiązki kierownictwa, przewidziane w obowiązujących przepisach.

Dokładne uświadomienie sobie przez pracowników, co jest ich własnym obowiązkiem, a co wyraźnie jest zastrzeżone dla kierownictwa, z czym można, a z czym nie należy do niego zwracać się — stanowi doniosły czynnik sprawności funkcjonowania organizacji.

Z tych względów, w końcu niniejszego artykułu podany jest szczegółowy i usystematyzowany przegląd uprawnień i obowiązków kierowników Oddziałów Banku Polskiego, sporządzony na podstawie Instrukcji Służbowych, Okólników, Wiadomości Banku Polskiego i Listów Okrężnych. Oparty on został na tych zdaniach, zawartych w przepisach obowiązujących, w których wyraźnie wymieniono osobę Dyrektora lub Zastępcy Dyrektora Oddziału.

W zamieszczonym Skorowidzu nie wprowadzono rozgraniczenia między kompetencjami Dyrektora i kompetencjami Zastępcy Dyrektora, w praktyce bowiem wynikające z przepisów różnice w kompetencjach mają o tyle małe znaczenie, że w razie nieobecności Dyrektora lub jego Zastępcy urzędujący kierownik musi orientować się w łącznych kompetencjach kierownictwa Oddziału.

W Skorowidzu uwzględniono nie tylko kompetencje czynne kierowników Oddziału, ale również t. zw. kompetencje bierne, to znaczy te dyspozycje zawarte w przepisach obowiązujących, w których mowa jest o obowiązkach pracowników względem kierownictwa.

Zamieszczenie pełnego Skorowidza Kompetencji Kierowników Oddziałów Banku Polskiego okazało się niemożliwe w ramach niniejszego artykułu. Tytułem przykładu poniżej podano wyłącznie część tego Skorowidza, dotyczącą działu wekslowego. Pozostałe jego części są do przejrzenia w Redakcji „Naszego Świata".

SKOROWIDZ KOMPETENCJI KIEROWNIKÓW ODDZIAŁÓW BANKU POLSKIEGO

DZIAŁ WEKSLOWY

Przepis wprowadzający	Rodzaj kompetencji
	UDZIELANIE KREDYTÓW
In. IV/7	Liczenie się z całokształtem polityki kredytowej Banku. Dbałość o odpowiedni dobór podawców wekslowych.
In. IV/3	Odpowiedzialność za prawidłowe prowadzenie operacji dyskontowych. Informowanie o nich Zastępcy.
In. IV/11	Współudział Zastępcy Dyrektora w sprawach kredytowych ma polegać na rzeczywistej współpracy.
	Podawanie do wiadomości Zastępcy poufnych zleceń Dyrekcji Banku. Zastępca nie może zasłaniać się ich nieświadomością.
In. IV/19	Przechowywanie pod zamknięciem ogólnych list kredytowych. Skreślanie firm upadłych.
In. IV/21	Gruntowna znajomość spraw kredytowych. Rozstrzyganie ich w poczuciu osobistej odpowiedzialności. Niemożność zasłaniania się — w razie strat — brakiem reklamacji ze strony Dyrekcji Banku.
In. IV/34,35	Opracowanie projektu listy kredytowej i przedstawienie go Komitetowi Dyskontowemu do zaopiniowania.
	Opatrywanie listy kredytowej uwagami.
In. IV/37	Dołożenie starań, aby ostatnie pozycje bilansowe firm zostały uwzględnione w liście kredytowej.
	Ograniczanie wykorzystania całkowitej sumy kredytu, jeżeli przemawiają za tym słuszne powody.
In. IV/38	Przesłanie Wydziałowi Kredytowemu propozycji firmy co do rozdziału kredytu dla jej Oddziałów.
Ok. 103/27/57 p. 2.	Podpisywanie listy kredytowej oddzielnie przez Zastępcę Dyrektora.
Ok. 111/27/61	Udzielanie kredytów oddziałowych i pilne w związku z tym śledzenie życia gospodarczego.
W. 13/28/74	Załatwianie we własnym zakresie odmowy udzielenia kredytu.
	INFORMACJE KREDYTOWE
In. IV/14	Zwiedzanie przedsiębiorstw akredytowanych zwłaszcza w czasie kryzysu.
In. IV/36	Sprawdzanie kwestionariuszy informacyjnych z księgami hipotecznymi, rejestrem, księgami handlowymi i t. p.
In. IV/40	Znajdowanie potrzebnych wyjaśnień do bilansów firm akredytowanych.
	W razie niemożliwości uzyskania ich — zawiadamianie Dyrekcji Banku.
In. IV/41	Osobiste porozumiewanie się z kierownikami firm korzystających z kredytu w razie nasuwających się wątpliwości.
Ok. 38/36	Odpowiedzialność za jakość informacji. Inicjatywa w wykorzystywaniu danych. Nawiązywanie osobistego kontaktu.
	Decydowanie o źródłach informacyjnych. Zapraszanie przedstawicieli firm lub delegowanie urzędników.

Przepis wprowadzający	Rodzaj kompetencji
	Oddziaływanie na instytucje kredytowe. Przyznawanie zdolności kredytowej. Przeglądanie informacji.
Ok. 53/35	Zarządzanie sprawdzenia zdolności kredytowej firm, w razie jej przekroczenia.
	OBLIGO.
Ok. 45/35	Możliwość częstszego, niż raz na miesiąc wykazywania stanów obliga na arkuszu zbiorowym.
	Decydowanie o wysyłce zawiadomienia o przekroczeniu zdolności kredytowej i o odwołaniu poprzedniego zawiadomienia.
	Obowiązek pracowników informowania Dyrektora Oddziału o przekroczeniu zdolności kredytowej.
	Sprawdzanie prawidłowości księgowania obliga podawców. Obowiązek pracowników informowania Dyrektora o wątpliwościach co do podawców i weksli.
	KOMITET DYSKONTOWY
In. IV/9	Porozumienie się z miejscowymi organizacjami gospodarczymi przed ustaleniem kandydatur na członków Komitetu Dyskontowego.
In. IV/10	Przyjmowanie ślubowań od członków Komitetu Dyskontowego.
In. IV/11	Poinformowanie członków Komitetu o ich obowiązkach.
	Przewodniczenie Komitetowi. Podpisywanie zaproszeń na posiedzenia.
In. IV/12	Rozstrzyganie w ocenie materiału wekslowego, ewent. przekazywanie spraw Dyrekcji Banku do rozpatrzenia.
In. IV/12	Uczestnictwo w posiedzeniach Komitetu oprócz Dyrektora również Zastępcy (ale bez prawa głosowania) oraz ewent. jednego z urzędników.
In. IV/13,50	Udzielanie Komitetowi niezbędnych objaśnień do oceny materiału. Protokółowanie sztuk i sumy weksli odrzuconych i przyjętych.
In. IV/13	Podpisywanie protokółu z posiedzenia Komitetu. Zastępca podpisuje tylko wtedy, gdy przewodniczy.
In. IV/14	Poddawanie weksli przedwstępnej ocenie przed posiedzeniem.
In. IV/15	O ile Zastępca nie może stale brać udziału w posiedzeniach, winien dodatkowo przejrzeć materiał, a Dyrektor obowiązany jest poinformować go o przebiegu obrad Komitetu.

Przepis wprowadzający	Rodzaj kompetencji
In. IV/48	Przedstawianie na posiedzeniu Komitetu Dyskontowego weksli uznanych uprzednio za prawidłowe pod względem formalnym.
	Sprawdzanie podpisu podawcy na listach dyskontowych, parafowanie ich, sprawdzanie zaprotokółowania.
	Przygotowanie materiału informacyjnego. Ewent. zażądanie zaznaczania na listach A obliga.
	Przedwstępne badanie weksli przez Dyrektora wspólnie z zastępcą.
In. IV/50,13	Wykreślanie z list dyskontowych, weksli odrzuconych.
	CZYNNOŚCI DYSKONTOWE
In. IV/16	Kwalifikowanie do dyskonta weksli ponad 1000-złotowych po otrzymaniu korzystnych informacji o akceptantach.
In. IV/51 (Ok. 48/29/105)	Oznaczanie sumy przyznanej zaliczki na podaniu podawcy, podpisywanie decyzji, wręczenie urzędnikowi.
In. IV/54 (Ok. 31/26/26)	Sprawdzanie przynajmniej raz na miesiąc prawidłowości kontroli odsetek i prowizji na listach B.
In. IV/60	Kontrolowanie raz na kwartał zgodności stanu portfelu wekslowego.
In IV/64	Rozdzielanie weksli do badania formalnego między urzędników z poza działu wekslowego.
In. IV/76	Decydowanie o ewent. zawiadomieniu akceptanta o domicylowaniu weksli z jego podpisem.
In. IV/115	Zezwalanie w wyjątkowych wypadkach płatnikom na uskutecznienie zapłaty weksla w dniu następnym.
L. 24/30/125	Propagowanie weksli ciągnionych w obiegu.
L. 48/29/105 (In. IV/51)	Udzielanie zaliczek na poczet waluty dyskontowej.
Ok. 26/33	Stwierdzenie odpowiedzialności majątkowej osób figurujących na wekslach rolniczych z 2 podpisami.
	ZASTĘPSTWA
Ok. 3/37	Krytyczne rozpatrywanie podań o otwarcie Zastępstwa. Komunikowanie kierownictwu Oddziału o niezgodnościach w rozrachunku z Zastępstwem. Kontrolowanie wpływów. Lustrowanie Zastępstw, prawo delegowania urzędnika do Zastępstwa.

DYSKUSJA NA TEMAT PODSTAW PROGRAMU ZRZESZENIOWEGO

Głos krytyczny kol. „Ted"a:

W ostatnim numerze „Naszego Świata" pojawił się artykuł poruszający zagadnienie aktualne na temat ideologii naszej Organizacji. Autor tego artykułu, przyjmując za podstawę swoich wywodów stanowisko instytucji emisyjnej w życiu gospodarczym państwa, a więc stanowisko wyjątkowe, wyprowadza stąd wniosek, że i organizacja skupiająca pracowników musi mieć oddzielną ideologię, tak, jak oddzielne zadanie posiada instytucja.

Głębsze zastanowienie się nad tym zagadnieniem daje jednak negatywną odpowiedź. Przyznanie racji twierdzeniu autora mogłoby mieć wówczas miejsce, o ile by ci pracownicy znajdowali się w innych warunkach, aniżeli reszta ogółu pracowniczego, gdyby byli wolni od trosk życia codziennego, jakimi są zmartwienia wyszukania sposobu przykrojenia swoich potrzeb do ram budżetu.

Wśród nas pokutuje jakaś dziwna mentalność sugerująca umysłom, że stanowimy wybraną kastę społeczeństwa, która winna mieć nawet odrębną ideologię. Wszyscy jesteśmy pracownikami umysłowymi. Czyż więc można mówić o odrębnej ideologii organizacji skupiającej ludzi tego samego typu.

Wszystkie organizacje mają jeden zasadniczy cel, obronę interesów pracowniczych i gdyby nawet chcieć objąć ten cel pojęciem dobra państwa — to i tu nie będzie sprzeczności. Żadnego związku posiadającego ten cel nie nazwałbym antypaństwowym, jak to można zrozumieć z wywodów autora.

Uregulowane stosunki społeczne — to ład i porządek w państwie. Odrywanie od ogólnej masy pewnej grupy — to w pojęciu moim z jednej strony przeszkadzanie w unormowaniu stosunków, z drugiej wyprowadzanie własnych członków na pustynię, na której, nie mając znikąd pomocy, po wyczerpaniu zapasu własnych sił, musi się zginąć.

Reasumując powyższe, ideologią naszej organizacji, zdaniem moim, powinno być raczej zespalanie się z ogólnym ruchem pracowniczym opartym na zdrowych podstawach, a nie tworzenie czegoś oderwanego od życia czy poszukiwanie abstrakcji, co niewątpliwie musiałoby się odbić na stosunkach i sytuacji wszystkich zrzeszonych.

Replika kol. Jerzego Wiktora:

Zostałem przez Redakcję poinformowany, że kol. „Ted" jest „jednym z najbardziej zasłużonych działaczy naszego Zrzeszenia". Cieszy mnie to, że działacze nasi przywiązują tak dużą wagę do współdziałania i solidarności z ogólnym ruchem pracowniczym. I ja również uważam to za bardzo ważne i na myśl mi nie przychodziło głosić coś przeciwnego. Jeśli artykuł mój mógł być fal-

szywie zrozumiany, — to stało się tak zapewne dlatego, że w ostatniej chwili opuściłem w nim ustęp końcowy pierwszej części, gdyż z punktu widzenia konstrukcji artykułu wydawał mi się niepożądany, a z punktu widzenia zrozumiałości treści — za niekonieczny. Brzmiał on, jak następuje:

„Stwierdzony fakt naszej odrębności zawodowej nie powinien być zrozumiany jako wyraz dążenia do separowania się od ogólnego ruchu zawodowego. Odrębność zawodowa jest cechą charakterystyczną każdego bez wyjątku związku zawodowego, wytycza ona linię podziału między poszczególnymi związkami, stanowi dla nich zasadniczą podstawę dla wysuwania pewnych specjalnych postulatów interesujących tylko członków danego związku. Naprzykład, związek zawodowy górników wysunął postulat skrócenia dnia pracy z 7 do 5 godzin, wychodząc z założenia, iż praca podziemna jest szczególnie szkodliwą dla zdrowia. Wysuwając tego rodzaju postulat, związek górników wyciąga konsekwencje ze swej odrębności zawodowej, nie osłabia jednak przez to węzłów współpracy z innymi związkami zawodowymi, które do realizacji tego postulatu nie dążą, gdyż znajdują się w innej sytuacji".

Gdybym był ten ustęp zamieścił, nie naraziłbym się na zarzut, który mnie spotkał, a który uważam za najistotniejszy. Pozostałe objekcje kol. „Ted"a stanowią tylko niejako wstęp do sformułowania powyższego zarzutu i rozpatrywane w oderwaniu od niego nie wydają się słuszne. W artykule moim stale używałem terminu „program zrzeszeniowy" lub „zawodowy", „ideologia zrzeszeniowa". Z samych tych terminów jasno wynika, że chodziło mi o konkretne sformułowanie naszych postulatów pracowniczych i o sprecyzowanie dążeń naszej Organizacji w sprawach zawodowych. To ma prawo, a nawet obowiązek czynić każda organizacja zawodowa, jeśli nie chce zejść na manowce. Każda organizacja która chce się rozwijać, musi mieć jakieś ideały, do których dąży. T. zw. „obrona interesów" — jako ogólne pojęcie ściśle defenzywne, passywne, nie może być uważana za ideał. O montowaniu jakiejś ideologii o szerszym zakresie (np. politycznej) mowy w moim artykule nie było, a tym mniej nie było chęci wyprowadzania członków na pustynię. W żaden sposób nie mogę zrozumieć, jakim sposobem można było z moich wywodów zrozumieć, iż uważam obronę interesów pracowniczych za działalność antypaństwową. Sposób wyciągania takich wniosków pozostanie osobistą tajemnicą mego adwersarza.

Z całą stanowczością muszę natomiast potępić pogląd kol. „Ted"a, że „gdybyśmy byli wolni od trosk życia codziennego" — to moglibyśmy mieć ideologię odrębną od reszty ruchu pracowniczego. Moim zdaniem, bez względu na warunki materialne, w jakich żyjemy, powinniśmy mieć zawsze tę samą ideologię pracowniczą, zgodną z zasadami etyki i sprawiedliwości. Idee wyznawane nie powinny zmieniać się w zależności od wysokości uposażenia.

Właściwa różnica między tendencją mojego artykułu a wywodami kol. „Ted"a polega na tym, że on zapewne jest jednym z tych dawnych działaczy zrzeszeniowych starego typu, którzy za najwyższy ideał uważali jakąś nieokreśloną „obronę interesów", polegającą na załatwianiu spraw bieżących i lawirowaniu od wypadku do wypadku, natomiast ja reprezentuję grupę nowych działaczy, powiedzmy otwarcie młodych, dla których ideałem jest nie obrona, lecz atak. Na tyle jednak mamy wyrobienia wojskowego, że wiemy, iż atak nie ma szans powodzenia, o ile nie jest wytyczony jego cel i wytknięty kierunek. I dlatego walczymy o sformułowanie programu Zrzeszenia.

PRZEGLĄD PISM

Radykalizm nowego nacjonalizmu.

„Młoda Polska", organ Związku Młodej Polski, który stanowi awangardę obozu p. pułk. A. Koca w numerze wrześniowym w ten sposób formułuje swój pogląd na sprawy socjalne w artykule wstępnym p. t. „Nasz radykalizm":

„Jedną z najdonioślejszych niewątpliwie zdobyczy nowego nacjonalizmu polskiego jest otrząśnięcie się z kapitalistycznego konserwatyzmu społecznego, z tego, co się dziś tak niewinnie, a pociągająco nazywa „umiarem" społecznym, a co tak wybitnie cechowało starą Narodową-Demokrację. W naszym poglądzie na świat i na sprawy polskie pierwiastek narodowy związał się z pierwiastkami radykalizmu społecznego.

Nie po to rozprawimy się z najemnikami czerwonego caratu i międzynarodowego żydowskiego kapitału w jednej osobie, by ochraniać stary porządek społeczny, by zapewnić dalszy spokój i bezkarność wyzyskowi i łajdackiej eksploatacji ludzkiej pracy w Polsce. Niech nikt się nie łudzi! Hasłem Wielkiej i Potężnej Polski nie osłonimy tych potworności dzisiejszego ustroju, które muszą być wytępione, wyplenione, starte, muszą bezpowrotnie zniknąć z życia polskiego.

Dochód narodowy, zdobywany pracą mas, nie może spływać do kieszeni nielicznej garstki uprzywilejowanych. Walczymy o to, by podział dochodu narodowego najpierw dał chleb każdemu chcącemu pracować Polakowi, a dopiero po tym bogacił jednostki.

Na tych ogólnych zasadach musi się wesprzeć gmach ustroju społeczno-gospodarczego przyszłej Polski. Zasady te są wyrazem twórczego radykalizmu nowego pokolenia".

Dlaczego postulaty pracownicze są słuszne.

Pod powyższym tytułem „Kurier Poranny" opublikował w jednym z numerów w ub. m. artykuł wstępny, w którym w dosadny sposób charakteryzuje sytuację materialną pracowników umysłowych:

„Warstwa pracowników umysłowych może się stać kastą ludzi konsumcyjnie bezproduktywną, a w zakresie swojego położenia wciśniętą w kleszcze beznadziejnej rozpaczy. Nie leży to w niczyim interesie. Wszystkie okoliczności przemawiają za tym, aby sytuację na tym odcinku uregulować i nie stwarzać groźnego niebezpieczeństwa, a tysięcy ludzi nie skazywać na wegetację w okresie — jak na ironię — ogólnej poprawy gospodarczej".

Siły nasze wyczerpały się.

Pokrewny naszemu organ Związku Zawodowego Pracowników Bankowych Rzeczypospolitej Polski „Pracownik Bankowy" w Nr. 18 z dn. 16. 9. 1937 r. kreśli takie wymowne refleksje:

„Nie wolno nam czekać ostatniej chwili, by wówczas uderzyć na alarm. Pracownicy już dzisiaj muszą się zdecydować wypowiedzieć, że czas, by z wiecznymi odwoływaniami się do ich ofiarności i zamachami na ich prawo do bytu skończyć.

Nie chcemy być barankami, którzy pozwalają się strzyc w sposób niezbyt delikatny, chcemy by nasze prawa do bytu były respektowane całkowicie i dlatego oświadczamy, że przed każdym zamachem na nasz byt będziemy się stanowczo bronić.

To jutro niepewne musi ustąpić, a przyjść jutro, jeśli już nawet nie jaśniejsze, to w każdym razie nie ciemniejsze od dnia dzisiejszego.

A jeśli ktoś przypuszcza, że to już taki los pracownika, że on wszystkie trudności gospodarcze bierze na swe barki, to myli się. Siły nasze przez noszenie tych ciężarów wyczerpały się, odmawiamy dalszego ich noszenia, niech tej pracy kto inny sprobuje, chcemy trochę odetchnąć i wypocząć od ciągłych ciężarów".

NASZA KRONIKA

O poprawę bytu. W dniu 22 ub. m. odbyło się Nadzwyczajne Walne Zebranie Członków Koła w Poznaniu, które powzięło umotywowaną rezolucję, zwracającą się z gorącym apelem do Zarządu Głównego o poczynienie energicznych starań w Dyrekcji Banku, w celu wstawienia odpowiednich kwot do budżetu na pokrycie: 1) podwyżki pensji zasadniczej i 2) pensji bilansowej. W zakończeniu rezolucji czytamy: „Prosimy również Zarząd Główny o podjęcie starań w celu uzyskania przez Zrzeszenie prawa wyboru do Rady Banku przedstawiciela pracowników, analogicznie, jak to ma miejsce obecnie w Banku Francji. Wyrażając Zarządowi Głównemu całkowite zaufanie, zapewniamy go o pełnym poparciu w poczynaniach, zmierzających do poprawy naszej sytuacji materialnej".

Rezolucja członków Koła w Łodzi. Zarząd Główny otrzymał rezolucję podpisaną przez wszystkich członków Koła w Łodzi.

Rezolucja po zobrazowaniu katastrofalnej sytuacji pracowników naszej Instytucji stwierdza między innymi, że jedynym możliwym wyjściem z tego błędnego koła jest natychmiastowa pomoc doraźna (materialna) z równoczesną i bezzwłoczną, obejmującą wszystkich i na długą metę, akcją oddłużeniową. W przeciwnym razie, jak głosi rezolucja, ogół pracowników stanie wobec bliskiej i groźnej niewiadomej, która może zadecydować o ich jutrze.

W sprawie wpisów szkolnych. W dniu 20 ub. m. Zarząd Główny przedłożył Władzom Banku memoriał w sprawie rewizji sposobu opłacania wpisów szkolnych i przywrócenia pokrywania opłat przez Bank do wysokości zł 800.—

W memoriale tym Zarząd Główny wychodzi z podstawowego założenia, że pokrywanie opłat szkolnych przez instytucje jest tylko subsydiowaniem szkolnictwa i uzupełnieniem wysiłku materialnego Państwa, które obecnie nie może dostarczyć odpowiedniej ilości tanich szkół.

Dodatkowe świadczenia ze strony Banku, w wypadku pokrywania wpisów szkolnych do wysokości zł 800.-, wyniosą sumę nie przekraczającą zł 60.000.— rocznie, co nie obciąży zbytnio budżetu wydatków osobowych, a przyniesie wielką ulgę 414 pracownikom.

Następnie Zarząd Główny po wyliczeniu zasad, według których powinny być pokrywane opłaty szkolne, podaje dwa przykłady (z Warszawy i z prowincji), ilustrujące dosadnie, jak wielkim dobrodziejstwem dla pracowników byłoby pełne bonifikowanie opłat szkolnych.

O całkowite ubezpieczenie przez Bank pracowników kategorii C. W dniu 27 ub. m. Zarząd Główny wniósł do Dyrekcji memoriał o całkowite ubezpieczenie pracowników fizycznych w Funduszu Emerytalnym Banku Polskiego.

Treść tego memoriału w ogólnych zarysach jest następująca:

Pracownicy kat. C, jeśli chodzi o świadczenia emerytalne, są bardzo pokrzywdzeni. Obecnie np. są ubezpieczeni w dwóch instytucjach: 1) w naszym Funduszu Emerytalnym (jest to ubezpieczenie pozaustawowe i, począwszy od dnia 1 stycznia r. b., w wysokości 50% wymiaru emerytury dla pracowników umysłowych) i 2) w Funduszu Emerytalnym dla Robotników (ubezpieczenie przymusowe, którego świadczenia są bardziej, niż skromne; maksymalny bowiem wymiar renty robotniczej, wynoszący 40% zarobku ubezpieczonego, otrzymuje ubezpieczony dopiero po 36 latach ubezpieczenia).

Ponieważ rozporządzenie Prezydenta R. P. o ubezpieczeniu pracowników umysłowych przewiduje możliwość wyłączenia (i na tej zasadzie istnieje nasz Fundusz Emerytalny), podczas gdy ustawa o ubezpieczeniu pracowników fizycznych możliwości takiej nie przewiduje, dlatego pokrzywdzenie pracowników kat. C wynika ze sztywności ogólnych przepisów ustawowych.

Pracownicy ci pragnęliby znaleźć wyjście z tej sytuacji przede wszystkim przez odpowiednie zmiany w „Przepisach Emerytalnych". O możliwościach tych mówił już p. Dyrektor dr. Franciszek Czernichowski na XVIII Zgromadzeniu Delegatów.

Po zobrazowaniu dzisiejszego stanu rzeczy danymi cyfrowymi memoriał na dowód, że istnieje możliwość polepszenia świadczeń emerytalnych dla pracowników fizycznych, wskazuje na Pocztową Kasę Oszczędności, w której pracownicy fizyczni podlegają ubezpieczeniu w Funduszu Emerytalnym P.K.O. bez redukcji świadczeń i w Funduszu Emerytalnym dla Robotników za opłatą składki przewidzianej przez ustawę scaleniową.

Nowi członkowie. Zostali przyjęci w poczet członków Zrzeszenia: z dniem 1 ub. m. *ze Lwowa* — kol. Jan Markiewicz, z dniem 1 b. m. — *z Białegostoku* — kol.kol. Jarosław Sadowski i Stefan Szydłowski, *z Równego* — kol. Stanisław Strzelczyk — oraz kol. Stanisław Preiss *(Koło Emerytów).*

Wykluczenie ze Zrzeszenia. Na wniosek Zarządu Koła we Lwowie Zarząd Główny wykluczył ze Zrzeszenia p. Stanisława Daniszewskiego.

Komunikaty Zarządu Głównego. Zarząd Główny w okresie od dnia 1 lipca r. b. wydał następujące komunikaty:

Nr. 5 — zawiadamiający o śmierci kol.kol. członków F.S.D. na wyp. śm. ś. p. Jana Starzeńskiego (emeryta) i ś. p. Józefa Motta (pracownika Oddziału B. P. we Lwowie),

Nr. 6 — wzywający Zarządy Kół do zgłaszania zawodników do rozgrywek tenisowych o nagrodę przechodnią ufundowaną przez Zarząd Główny i do turnieju tenisowego o indywidualne mistrzostwo pracowników Banku Polskiego,

Nr. 7 — zawierający punkty: akcja oddłużeniowa, Fundusz Zwrotny, opłaty szkolne, odwołanie zawodów tenisowych i w sprawie korespondencji członków z Zarządem Głównym.

Z Konkursu „Naszego Świata". Podajemy do wiadomości Sz. Kol. Kol., że autorem pracy p. t. „Oszczędzać czy konsumować" (godło „Listopad"), która zajęła czwarte miejsce na konkursie „Naszego Świata" z 1934 r., jest kol. Stefan Jakubowski *z Sosnowca.*

Ukończenie wyższych studiów. Według danych otrzymanych z Wydziału Personalnego uzyskali w 1936 i 1937 r.: doktorat prawa — kol. Jerzy Massalski, dyplomy magistra nauk ekonomiczno-politycznych — kol.kol. Leopold Kędzierski, Jerzy Szczepkowski i Jan Pietrzak oraz p. Zast. Dyr. Miłosz Niedźwiedzki, dyplomy Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie—kol.kol. Stanisław Hertz, Salomea Ujejska, Kazimierz Rezmer, Janina Jelska i Ziemisław Meinhardt, dyplom Szkoły Nauk Politycznych w Warszawie — kol. Ludwik Lu-

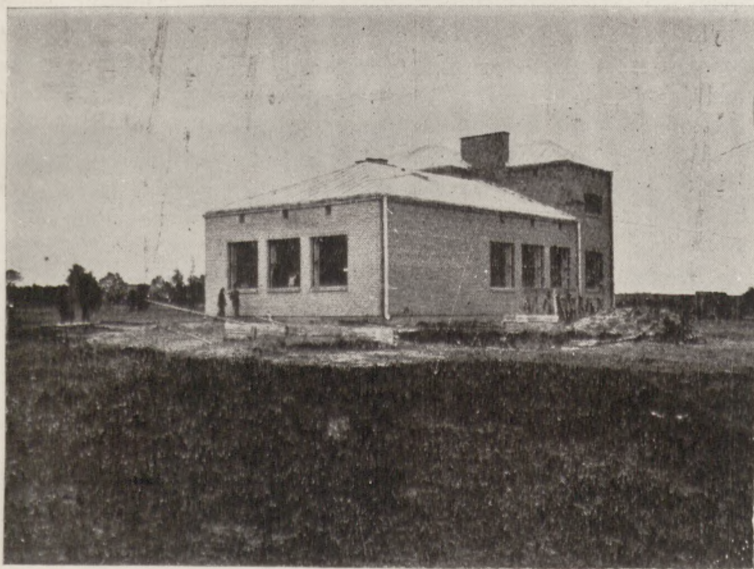
dyński oraz dyplom Wyższego Studium Handlowego w Krakowie — kol. Artur Sumiński.

Terpiłowicze. Idea samodzielnego uczczenia pamięci Wielkiego Wodza przez naszą Organizację przyoblekła się w realne kształty. Już stanęła w Terpiłowiczach „Szkoła-Pomnik Imienia Marszałka Józefa Piłsudskiego ufundowana przez Zrzeszenie Pracowników Banku Polskiego“ i za parę tygodni odbędzie się jej poświęcenie.

Terpiłowicze byłyby nadal pędziły nędzny żywot pośród okalających ją wsi, zamieszkałych przez mniejszości narodowe, gdyby nie nasze Zrzeszenie, które zbudowało Szkołę i ugruntowało kulturę macierzystą w tej przed 400 laty założonej wysepce polskości.

Budynek szkolny jest całkowicie gotowy. Obecnie wykańczane są roboty malarskie i szklarskie oraz sprzęt szkolny, który został zamówiony w miejscowej Szkole Rzemieślniczej. Wybudowany budynek posiada ogółem 1.000 m sześć. kubatury i położony jest na placu o powierzchni 3.650 m kw. między wsiami Terpiłowicze Wielkie i Terpiłowicze Małe. Parter budynku składa się z sali szkolnej, sali domu ludowego, sionki ze schodami i szatni. Małe pięterko przeznaczone jest na mieszkanie dla nauczyciela.

Szkoła w Terpiłowiczach jest dzisiaj prowadzona przez Polską Masierz Szkolną i zdaniem kuratora Okręgu Szkolnego Brzeskiego zostanie w ciągu najbliższych dwóch lat upaństwowiona.



Szkoła-Pomnik w Terpiłowiczach.

Inicjatywa budowy Szkoły wyszła od kol. B. Politowskiego. Dla informacji podajemy skład Komitetu Budowy: Przewodniczący — prezes Zarządu Głównego kol. St. Zieliński, Zastępca Przewodniczącego — prezes Koła Zrzeszenia w Brześciu n/B. kol. T. Tyszkowski, Delegat Zarządu Głównego — kol. L. Włodarski, Członkowie Komitetu — kol.kol. B. Politowski, I. Sambol, M. Wróblewski i St. Zacharias.

Należy podkreślić zarówno nader życzliwe ustosunkowanie, jak i czynny współudział w pracach Komitetu Dyrektora Oddziału B. P. w Brześciu n/B. p. W. Waltera.

Z Sądu Koleżeńskiego Koła Warszawskiego. Na Walnym Zebraniu Członków Koła Warszawskiego w dniu 11 lutego r. b. po sprawozdaniu Komisji Rewizyjnej zabrał głos kol. W. Łęgowski, poddając ostrej krytyce gospodarkę Spółdzielni Gospodarczej na terenie stołowni. Podczas przemówienia tego kol. F. Stolarczyk wypowiedział słowa: „kłamstwo“ i „to jest wyssane z palca“. Następnie przemawiał kol. M. Jabłoński i użył również słów, że wywody kol. W. Łęgowskiego są „wyssane z palca“. W dalszym ciągu kol. W. Łęgowski ponowił swoje zarzuty i wówczas także kol. M. Jabłoński powtórzył powyższe słowa.

W związku z powyższym kol. W. Łęgowski wniósł do Sądu Koleżeńskiego pozwy przeciwko kol. kol. F. Stolarczykowi i M. Jabłońskiemu.

Sąd Koleżeński, w składzie kol. kol. St. Bątkiewicza, E. Lutza i K. Kawęckiego, po przeprowadzonej rozprawie zdecydował uznać winę kol. F. Stolarczyka odnośnie wypowiedzianego słowa „kłamstwo“, natomiast nie dopatrzył się winy w użyciu słów „wyssane z palca“. Następnie Sąd Koleżeński zwolnił całkowicie od winy i kary kol. M. Jabłońskiego. W wykonaniu wyroku kol. F. Stolarczyk będzie obowiązany odczytać odpowiednią deklarację na najbliższym Walnym Zebraniu Koła.

W motywach wyroku czytamy m. inn., że słowo „kłamstwo“ jako pojęcie zawiera w sobie poczucie świadomości, że się mówi nieprawdę, czego nie można zarzucić kol. W. Łęgowskiemu i takiego to przeświadczenia kol. F. Stolarczyk nie mógł udowodnić, zatem jest słuszne, aby słowo to cofnął. Kol. W. Łęgowski, wypowiadając swoje zarzuty, oparte na połowicznym zbadaniu i przypuszczeniach, mógł spotkać się z kontrzarzutem, wyrażonym w przekonaniu, że wywody jego są nieprawdziwe lub mylnie wywnioskowane („wyssane z palca“).

Skład Zarządu Koła Emerytów. Z powodu złożenia mandatu członka Zarządu Koła Emerytów przez kol. Edmunda Kozłowskiego obecny skład Zarządu Koła jest następujący:

Prezes	kol.	Marian Wołowski
Wiceprezes	„	Aleksander Trebert
Sekretarz	„	Leopold Włodarski
Zast. Sekr.	„	Stanisław Max
Skarbnik	„	Czesław Jelski
Zast. Skarb.	„	Franciszek Piętka
Członkowie Zarządu	„	Michał Gawroński
	„	Konstanty Kozarski
	„	Jan Pazura
	„	Antoni Sławek
	„	Platon Szyman

Zawody strzeleckie. ŁÓDŹ. W dniu 12 ub. m. odbyły się na terenie Łodzi międzybankowe zawody strzeleckie, w których wzięły udział 10-osobowe zespoły z B.P., B.G.K. i P.K.O. Nasi koledzy odnieśli piękne i zasłużone zwycięstwo, zdobywając puchar jako pierwszą nagrodę oraz pierwsze cztery nagrody indywidualne, którymi podzielili się kol.kol. Mieczysław Paszkiewicz, Leopold Ordza, Józef Strzelczykowski i Jacek Kopciński. Niemal wszyscy pozostali zawodnicy z B.P. zajęli również miejsca w pierwszej połowie tabeli na ogółem 30 miejsc. Przeciętna dla naszych zawodników wyniosła w konkurencji Kbks 3 punktów 400 (na możliwych 600), co stanowi poważny sukces.

Należy podkreślić życzliwy stosunek, z jakim odnieśli się do powyższej imprezy pp. Dyrektor Oddziału Reicher i Wicedyrektor Łakomski, zaszczycając swą obecnością wraz z Dyrektorami B.G.K. i P.K.O. uroczystość otwarcia zawodów na strzelnicy Ł.T.S.

Wieczorem w Klubie Koła naszego Zrzeszenia odbyło się w obecności członków Dyrekcji rozdanie nagród.

WILNO. W dniu 4 ub. m. odbyły się w tutejszym Oddziale B.P. zawody strzeleckie o nagrodę przechodnią, ufundowaną przez kol. Eugeniusza Orczykowskiego dla najlepszego strzelca Sekcji Klubu Strzeleckiego w Wilnie, którą po trzykrotnym osiągnięciu najlepszych wyników zdobył na własność kol. Piotr Kowalczyk.

O propagandę akcji motoryzacyjnej na naszym terenie. Od kilku Kolegów otrzymaliśmy pisma poświęcone tak aktualnej obecnie sprawie motoryzacji kraju, a zwłaszcza ułatwieniu poczynań w tym kierunku na naszym terenie, za przykładem instytucyj pokrewnych. stwarzających pod tym względem bardzo dogodne warunki kredytowe dla swych pracowników.

Jeden z Kolegów pisze między innymi: „Należy się liczyć, że wobec silnej obecnie pauperyzacji nie wszyscy pracownicy mogliby nawet przy sprzyjających warunkach pozwolić sobie na luksus posiadania swego auta; znalazłaby się zapewne jednak spora garstka kolegów, którym byłaby na rękę ta akcja. Może Zarząd Główny byłby w stanie powiedzieć nam co w tej kwestii? W każdym razie otwieram dyskusję".

Jako ilustrację stosunków, panujących w dziedzinie motoryzacji na naszym terenie, podaje kol. K. P. z Wilna fakt, że jeden z Kolegów, który kupił sobie motor marki „Sokół", nie może znaleźć dla niego odpowiedniego pomieszczenia. W rezultacie motocykl „nocuje" to w bramie, to w altanie, to w starej wozowni. Wprawdzie jeszcze w marcu r. b. został przesłany do Wydziału Administracyjnego wniosek o budowę garażu lub o poszerzenie drzwi w składziku, ale dotychczas nie ma z Warszawy odpowiedzi. „A tu sezon się kończy, zima się zbliża i nie wiadomo — co począć z „Sokołem"!" — pisze nasz korespondent.

Dom Wypoczynkowy w Eforii. W dniu 17 sierpnia r. b. wyjechała do Rumunii Komisja Studiów, w składzie kol.kol.: Stefana Zielińskiego, Zygmunta Majewskiego i dr. Wojciecha Miłkowskiego, w celu zbadania kalkulacji kosztów budowy i kosztów eksploatacji Domu Wypoczynkowego dla pracowników Banku Polskiego w Eforii nad Morzem Czarnym.



Widok ogólny Eforii.

W wyniku kilkudniowego pobytu delegacja przedłożyła Dyrekcji obszerne sprawozdanie z dokonanej lustracji. Sprawozdanie to posłuży Władzom Banku jako materiał orientacyjny przy budowie w Eforii hotelu-pensjonatu.

Parcela w Eforii o powierzchni 2.333 m kw. jest dobrze położona i znajduje się w stosunkowo niewielkiej odległości od morza (ca 200 m). Jedna granica parceli będzie sąsiadowała z taką samą parcelą budowlaną, ofiarowaną również przez Bank Narodowy Rumuński Bankowi Narodowemu Czechosłowackiemu. Parcela Banku Polskiego sąsiaduje także przez projektowaną ulicę z parcelą naszego Ministerstwa Spraw Zagranicznych.

W Eforii znajduje się słone jezioro Techirghiol o wielkich właściwościach leczniczych jego mułu; kąpiele błotne w połączeniu z promieniami słonecznymi mają dawać nadzwyczajne rezultaty w bardzo licznych chorobach starszych i dzieci.

Sezon kąpielowy trwa w Eforii 3 do 4 miesięcy (czerwiec, lipiec, sierpień i wrzesień) z największym nasileniem w lipcu i w pierwszej połowie sierpnia.

Ceny w pensjonatach w Eforii wahają się od zł 8.— do zł 12.— za dobę. Ceny w pensjonatach prowadzonych przez organizacje są niższe. Np. w Domu Wypoczynkowym dla Nauczycieli Rumuńskich (dom luksusowy jak na nasze stosunki) miesięczny koszt pobytu 1 osoby wynosi zł 142.80. Według otrzymanych w Eforii informacji Bank Narodowy Rumuński posiada 6 domów wypoczynkowych dla swych urzędników w różnych miejscowościach klimatycznych, przy czym łączna cena za pokój i utrzymanie jednej osoby wynosi za dobę ca zł 5.80 plus 12% na służbę.

Biorąc za podstawę swych rozważań powyższe ceny, Komisja określiła, że cena przejazdu (II-a klasa — pośpiesznym) i 4-tygodniowego pobytu w Eforii 1 osoby będzie się wahała w granicach zł 400.80, przy przejeździe zaś III-ą klasą wyniesie ca zł 344.—

Dane te są tylko cenami orientacyjnymi i raczej maksymalnymi, gdyż kalkulacja niższych cen będzie możliwa zależnie od tego, jak Bank Polski zdecyduje sprawę amortyzacji budynku lub ewentualnej pomocy dla wyjeżdżających osób. Potanienie wyjazdu będzie możliwe również przy wyjazdach zbiorowych do Eforii, organizowanych czy to przez Orbis, czy też inne związki.

Podziękowanie. *Panu Doktorowi Maksymilianowi Matelskiemu, lekarzowi zaufania Banku Polskiego w Poznaniu, składam podziękowanie za troskliwą opiekę lekarską, trafną diagnozę, udział w mojej operacji i pozaobowiązkowe bezinteresowne wizyty lekarskie oraz za okazanie mi wiele serca podczas mojej choroby.*

(—) Gustaw Rychter

Wydawca: Zarząd Główny Zrzeszenia Pracowników Banku Polskiego.
Redaktor odpowiedzialny: dr. Walery Zbijewski. Sekretarz Redakcji: Leonard Michnowski.

Redakcja i Administracja — Warszawa — Sekretariat Zarządu Gł. Zrzesz. Prac. B. P. Ul. Żabia 5 m 3 Tel. 2-00-74.
Redakcja przyjmuje interesantów w soboty o godz. 13.30—14.

Cena pojedyńczego egzemplarza „NASZEGO ŚWIATA" zł 1.—dla, członków Zrzeszenia zł 0.30

Salezjańska Szkoła Rzem. Dział Graf. Warszawa, ul. ks. Siemca 6.

LIST DO REDAKCJI

Szanowny Kolego Redaktorze!

Cechą charakterystyczną naszych czasów jest szybkość — tempo. Współczesne nam wynalazki, jak samolot i radio, sprzyjają temu. Ludzkość się śpieszy. Ludzkość n i e m a c z a s u.

Nie ma czasu na czytanie wielotomowych powieści lub traktatów filozoficznych, nie ma czasu na oglądanie w kinach tasiemców filmowych w licznych seriach, nie ma czasu na wysłuchiwanie długiego dowodzenia nawet najciekawszej prawdy. Dlatego to stworzono „slogan'. Słowo angielskie oznaczające hasło bojowe. Hasło — jedno słowo lub krótkie zdanie. Hasło, które wpada nam w oczy, w wierca się w nasze umysły; takie hasło w końcu porywa, a sens jego staje się oczywisty i rewelacyjnie prosty. Za przykład niech posłużą takie popularne hasła, jak: „jeden za wszystkich — wszyscy za jednego", „proletariusze wszystkich krajów łączcie się" i t. p.

Odczuwamy palącą potrzebę takich haseł. W tym celu proponuję ogłoszenie konkursu na „slogan", przyczyniający się do zwiększenia spoistości organizacyjnej wśród zrzeszonych.

Nagrodzone hasła byłyby umieszczane w nagłówku pisma lub wewnątrz między artykułami.

Z koleżeńskim pozdrowieniem
(—) Z. Majewski

DO WSZYSTKICH KORESPONDENTÓW I WSPÓŁPRACOWNIKÓW „NASZEGO ŚWIATA"

Podejmując inicjatywę kol. Z. Majewskiego, Redakcja „Naszego Świata" wzywa wszystkich Korespondentów i Współpracowników do nadsyłania w terminie do dnia 25 października r. b.

LAPIDARNYCH ZDAŃ

zawierających hasła lub tezy programowe naszego ruchu zrzeszeniowego.

Za przykład służyć mogą zdania zamieszczone w numerach „Naszego Świata" między artykułami jako t. zw. „wstawki".

Wymienione zdania należy nadsyłać na osobnych arkusikach, przy czym zaopatrzeć je można w pseudonim, podając nazwisko autora wyłącznie do wiadomości Redakcji.

Gdyby na apel niniejszy odpowiedzieli istotnie wszyscy, którzy zadeklarowali swą współpracę z pismem przez nadesłanie swych prac, jako też prac opartych na sugestiach otrzymanych ze swego otoczenia, to Redakcja mogłaby uzyskać nie tylko cenny materiał, służący do podniesienia poziomu pisma, ale również dokładny obraz dążeń i myśli przewodnich naszego ruchu zrzeszeniowego. Jeżeli materiał okaże się istotnie obfity i wartościowy, Redakcja „Naszego Świata" zorganizuje stosowny plebiscyt dla wyeliminowania najcelniejszych haseł lub tez programowych naszego ruchu, powołując w tym celu specjalny Komitet, złożony z działaczy zrzeszeniowych. Komitet ten miałby za zadanie kwalifikować i ew. poprawiać nadsyłane prace oraz ew. zająć się zorganizowanym plebiscytem.

OD REDAKCJI

W sprawie Klubu Dyskusyjnego. Zawiadamiamy wszystkich Czytelników „Naszego Świata", którzy zainteresowali się myślą utworzenia Klubu Dyskusyjnego na terenie naszego środowiska pracowniczego, że inicjatorzy odstąpili od swego projektu, doszedłszy do przekonania, że w naszych warunkach bardziej pożądane jest utworzenie organizacji o pewnym określonym zabarwieniu ideowym. Jak dowiadujemy się z listu otrzymanego od inicjatorów Klubu Dyskusyjnego sprawa jego zorganizowania na tej nowej podstawie jest w toku. Nadesłane zgłoszenia przestały być aktualne.

Koło w Łodzi. Wycinek z „Czasu" otrzymaliśmy. Zamieścimy artykuł polemiczny.

Kol. T. Pstrąg. Artykuł p. t. „Apolityczność czy apatyczność" wykorzystamy jako dyskusyjny na temat, poruszony w artykule wstępnym niniejszego numeru.

Kol. Xawery Lewandowski. Artykuł p. t. „Batem czy dobrocią" przeznaczyliśmy do numeru listopadowego.

Kol. W. B. z Oddziału w T. Artykuł p. t. „Fundusz Zwrotny a motoryzacja" wykorzystamy po wyjaśnieniu się sprawy przepisów, dotyczących Funduszu Zwrotnego.

Kol. Jerzy Jastrzębiec. Artykuł na temat poruszony przez kol. Marcina Rolitę zamieścimy w najbliższych miesiącach.

Kol. W. D. z Oddziału Głównego. Artykuł p. t. „Budujmy" wykorzystamy w najbliższym czasie.

Komisja Porozumiewawcza Spółdzielni Mieszkaniowych. Memoriału ze względów technicznych nie mogliśmy wykorzystać w tym numerze. Uczynimy to w numerze listopadowym.

Do Sz. Czytelników władających językiem niemieckim. Zawiadamiamy, że Towarzystwo Ekonomistów i Statystyków Polskich (Warszawa, ul. Rakowiecka 43a m. 16) wzywa osoby biegle władające językiem niemieckim i posiadające stosowne przygotowanie ekonomiczne do zgłaszania swych ofert do dnia 20 b. m. na tłumaczenie dzieła dr-a F. Somary p. t. „Die Bankpolitik".